

## ”KAIKILLE EI OLE TÖITÄ”

Kehitysvammaisten työllistymisen mahdollisuuksista Jyväskylässä

Kalle Oikari

Opinnäytetyö, kevät 2017

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaali- ja kasvatustieteiden  
suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK)

## SISÄLLYS

|  |    |
|--|----|
| 1 JOHDANTO .....   | 6  |
| 2 VAMMAISUUDEN MÄÄRITTELY .....                                    | 7  |
| 2.1 Kehitysvammaisuus .....  | 7  |
| 2.2 Erilaisia lähestymistapoja vammaisuuteen .....                 | 9  |
| 2.2.1 Lääketieteellinen lähestymistapa vammaisuuteen .....         | 9  |
| 2.2.2 Sosiaalinen vammaistutkimus .....                            | 10 |
| 2.2.3 WHO:n raportti vammaisuudesta.....                           | 11 |
| 3 VAMMAISTEN TYÖLLISTYMISEDELLYTYKSET .....                        | 13 |
| 3.1 Työn merkitys .....  | 13 |
| 3.2 Työkyky .....  | 14 |
| 3.3 Työvalmennus ja kuntouttava työtoiminta.....                   | 16 |
| 3.4 Vammaiset työelämässä .....                                    | 18 |
| 3.4.1 Vammaisten työelämään osallistumisen kehitys.....            | 18 |
| 3.4.2 Kehitysvammaiset työelämässä tänä päivänä .....              | 19 |
| 3.5 Yhteiskuntavastuu .....  | 20 |
| 4 OPINNÄYTETYÖN KYSYMYSTENASETTELU<br>JA METODISET RATKAISUT ..... | 23 |
| 4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....                 | 23 |
| 4.2 Opinnäytetyön yhteistyötaho Kätevä .....                       | 24 |
| 4.3 Aineiston hankinta .....                                       | 25 |
| 4.4 Aineistoanalyysi .....   | 27 |
| 5 TUTKIMUSTULOKSET .....   | 29 |
| 5.1 Yrityksen edellytykset työllistää kehitysvammainen.....        | 29 |
| 5.1.1 Sopivat työtehtävät.....                                     | 29 |
| 5.1.2 Itsenäinen työkyky .....                                     | 30 |
| 5.2 Tukitoimet kehitysvammaisen henkilön työllistämiseksi .....    | 31 |

|  |    |
|--|----|
| 5.3 Yhteiskuntavastuun merkitys kehitysvammaisen työllistämisessä..... | 32 |
| 5.3.1 Yhteiskuntavastuu on työnantajan .....                           | 32 |
| 5.3.2 Ennakkoluulot .....  | 34 |
| 6 TUTKIMUKSEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....                       | 35 |
| 6.1 Yrityksen edellytykset työllistää kehitysvammaisen.....            | 35 |
| 6.2 Tukitoimet kehitysvammaisen työllistymiseksi .....                 | 39 |
| 6.3 Yhteiskuntavastuun merkitys kehitysvammaisen työllistämisessä..... | 40 |
| 6.4 Tulosten luotettavuus ja tutkimuksen arviointi .....               | 42 |
| LÄHTEET.....   | 48 |
| LIITE 1: Haastattelun kysymykset .....                                 | 54 |

## TIIVISTELMÄ

Oikari, Kalle.

”Kaikille ei ole töitä”

Kehitysvammaisten työllistymisen mahdollisuuksista Jyväskylässä.

Pieksämäki, kevät 2017, 54s, + 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosiaali- ja kasvatustieteiden suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK)

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Jyväskyläläisten miesvaltaisten alojen yritysten suhtautumista kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä. Suhtautumista selvitettiin kolmella pääteemalla: mitkä edellytykset yrityksellä on työllistää kehitysvammainen, millä keinoilla yhteiskunta voisi parantaa kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä työelämän edustajien näkökulmasta ja miten he määrittelevät yhteiskuntavastuun kehitysvammaisen työllistämiseksi?

Työelämän yhteistyötahona opinnäytetyössä on Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevä. Kätevän tarkoitus on edesauttaa erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä työelämään avoimille työmarkkinoille. Tällöin valmennettava erityistä tukea tarvitseva henkilö osallistuu Kätevässä järjestettävään työvalmennukseen. Työvalmennuksen tavoitteena on valmistella henkilö avoimille työmarkkinoille. Kätevän työvalmentajat antavat pitkäaikaisen tuen ja seurannan palkkatyösuhteeseen edenneille erityistä tukea tarvitseville henkilöille.

Aineisto on kerätty teemahaastattelulla ryhmälle. Teemahaastatteluun osallistui viisi Jyväskylässä työskentelevää miesvaltaisen alan työelämän edustajaa. Haastattelu oli keskustelunomainen annetuista teemoista, jotka olivat kehitysvammaisten työllistymiseen liittyviä. Haastatteluaineisto on käsitelty sisällönanalyysillä, jonka pohjalta on luotu tutkimustulokset.

Opinnäytetyön tuloksissa keskeisiksi seikoiksi kehitysvammaisten avoimille työmarkkinoille työllistymisen edesauttamiseksi nousi viisi keskeistä seikkaa: itsenäinen työkyky, ennakkoluulot, sopivat työtehtävät, tukitoimet työllistämiseksi ja työllistäjän asenteen merkitys työllistettäessä kehitysvammaista. Johtopäätöksenä voidaan todeta kehitysvammaisten työllistymisen olevan yhteiskunnallisesti hankala ja tiedostettu epäkohta.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, työllistyminen, laadullinen tutkimus & teemahaastattelu.

## ABSTRACT

Oikari, Kalle.

” There is no job for everyone”

Job opportunities for people with intellectual disabilities in Jyväskylä.

Language: Finnish. Pieksämäki, spring 2017. 54 p., 1 appendix.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Social Services and Education. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of the study was to research the Jyväskylä business attitudes in male-dominated fields of employment regarding people with intellectual disabilities. Attitudes towards these people concern three main themes: firstly, the conditions that the company has for a workforce of people with intellectual disabilities; secondly, means by which society could improve employment opportunities for persons with disabilities from the perspective of representatives of working life, and thirdly, how they define corporate social responsibility development of a disabled employee.

The working life partner in my thesis is the City of Jyväskylä coaching service Kätevä. A useful purpose is to contribute to the special needs of persons in employment in the open labor market. The open labor market employment is Kätevä through the process, where a special need of person participates in the job coaching. The job coaching aim is to prepare the person for the open labor-market. Job coaches give long-term support for Kätevä's special needs customers to get wage employment and stay in work.

I have been collecting material for a theme interview. Were interviewed five representatives of working life in Jyväskylä male-dominated industry. The interview consisted of conversation-like themes that were related to the employment of the mentally challenged persons. The interview material I dealt with was content, on the basis of which the research results were created.

The thesis results in key circumstances for intellectual disabilities in the open labor market employment, to facilitate it, five main points were in focus: independent work ability, prejudices, suitable jobs, support for the employment and the employers' attitude towards the importance of employing people with intellectual disabilities. In conclusion, I can say the employment of people with intellectual disabilities is socially challenging/problematic/hard to achieve.

Key words: mental retardation, employment, qualitative research & theme interview

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus työelämän edustajien näkemyksistä kehitysvammaisten työllistymisestä. Aiheen valinta tapahtui harjoittelujaksollani Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelussa Kätevässä. Havaitsin Kätevän valmennettavien työllistyneen pääosin naisvaltaisten alojen työtehtäviin. Opinnäytetyön tutkimuksen suunnittelussa heräsi ajatus siitä, että voin lähestyä paikallisesti hiukan vieraampaa aihealuetta. Päädyin lähestymään jyvaskyläläisiä miesvaltaisten alojen yrityksiä, koska lähtökohtaisesti kehitysvammaiset työllistyvät pääosin naisvaltaisten alojen töihin. Kätevän työvalmentajien kanssa käydyissä keskusteluissa esiin nousseet aiheet päättyivät tutkimuskysymyksiksi. Opinnäytetyöni on siis hyvin työelämälähtöinen.

Opinnäytetyöni alussa luon teoriapohjaa kehitysvammaisuuteen ja siihen liittyviin ilmiöihin. Vammaisuus on muuttuva ja vaikea käsite selittää vain yhdellä tavalla. Luon katsauksen siihen, kuinka vammaisuutta kuvataan eri tavoilla lähestyttynä, ja mistä pinnalla oleva lääketieteellisen tutkimuksen malli ammentaa juurensa. Tämän jälkeen käsitelen työhön ja kehitysvammaisten työllistymiseen liittyvää teoriaa. Opinnäytetyöni kannalta on olennaista ymmärtää työkyvyn, työvalmennuksen, vammaisten työllistämisen kehityksen sekä yhteiskuntavastuun määrittelyjä.

Varsinainen tutkimustoteutuksen läpikäyminen alkaa tutkimuksen oleellisten menetelmien ja lähestymistapojen, tutkimustavoitteiden sekä yhteistyötaho Kätevän esittelyllä. Tutkimustulokset-luvussa esittelen sisällönanalyysin esiin nostamat tulokset. Luku pitää sisällään myös lainauksia haastatelluilta työelämän edustajilta ja osia litteroidusta tutkimusaineistosta. Tärkeimpiä tutkimustuloksia opinnäytetyössäni ovat sopivien työtehtävien löytäminen, itsenäinen työkyky, tukitoimet kehitysvammaisen työllistymiseksi, yhteiskuntavastuun merkitys sekä ennakkoluulot

kehitysvammaisia kohtaan. Työn lopuksi käsittelen saatuja tutkimustuloksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin peilaten. Pohdin ja tarkastelen myös tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta, jonka jälkeen kokoon vielä omia ajatuksiani opinnäytetyöstä ja sen mukanaan tuomista ajatuksista.

Aihe on tällä hetkellä hieman pinnan alla, sillä yleinen talouden tilanne on melko heikko, eikä tämä heikko taloustilanne tue työllistämistä monellakaan alalla. Yleinen työmarkkinatilanne ei kuitenkaan vaikuta paljon vammaisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Ennen vuotta 2008 pitkään jatkunut hyvä taloudellinen aika ei lisännyt merkittävästi vammaisten työllistymistä. Suhteessa muuhun väestöön vammaisten työmarkkinoilla menestyminen kasvaa aina hitaammin. (Tilastokeskus 2013.)

## 2 VAMMAISUUDEN MÄÄRITTELY

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyöni teoreettisia lähtökohtia. Olen rajannut käsitteitä ja sisältöä esiinnousseiden ja ennakkoon olettamieni aiheiden pariin. Määrittelen erityisesti vammaisuuden ja kehitysvammaisuuden käsitteitä, sillä näiden ymmärtäminen on opinnäytetyöni kannalta erityisen tärkeää. Monet käsitteistä eivät ole yksiselitteisiä, ja ne vaihtelevat tarkastelunäkökulman ja -yhteyden mukaan.

Opinnäytetyössäni lähestyn vammaisuus-käsitettä työllistymisen esteiden ja vaikeuksien kautta. Vammaisen henkilön toimintakyvyn osittainen puute tai ajoittainen aleneminen vaikuttavat työllistymisen mahdollisuuksiin. Yleistystä voi tehdä eri vammaryhmien yleisimmistä vaikeuksista. Kehitysvammaisilla ongelmat ovat käsitteellisessä ajattelussa. Liikuntavammaisilla ongelmat ovat pääosin fyysisen ympäristön vaikeuksia. Aistivammaisilla ongelmat taas ovat fyysisessä ympäristössä sekä tiedon saavutettavuudessa. (Lahti, Solismaa & Hurmerinta, henkilökohtainen tiedonanto 25.5.2015.)

### 2.1 Kehitysvammaisuus

Tässä opinnäytetyössä keskityn kehitysvammaisuuteen ja heidän työllistymisedellytyksiinsä, mutta kehitysvammaisten erityistilanteen ymmärtämiseksi on syytä tuoda esille vammaisuuden käsitettä laajemmin. Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan lain mukaan henkilöä, jolla on vamman tai sairauden aiheuttamana vaikeuksia tavallisessa arjen elämisessä. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987). Vammaisuuden käsite on moniselitteinen laajuutensa takia. Vammainen käsitteenä pitää sisällään erilaisia vammoja ja henkilöitä. Saman vamman omaavat henkilöt eroavat toisistaan paljon sen mukaan, mikä on vamman aste ja millainen vaikutus saadulla tuella on ollut. Vallalla oleva lääketieteellinen määritelmä vammaisuudesta vertaa vammaisen ominaisuuksia lääketieteellisesti vammattomana pidettyyn henkilöön. Vammaisuuden käsite sisältää kehitysvammaisuuden, jota määrittelen tarkemmin tulevissa kappaleissa.



Kehitysvamma on vamma ymmärtämis- ja käsityskyvyn alueella. Suomessa on noin 40 000 kehitysvammaista ihmistä. Määritelmän mukaan kehitysvamma on ilmennyt ennen 18 vuoden ikää. Syitä kehitysvamman syntymiseen on monia: synnytystä edeltävät syyt, synnytyksen yhteydessä tapahtuneet vauriot tai lapsuusiän sairaudet ja tapaturmat. Kaikkia kehitysvammaisuuden syitä ei pystytä selvittämään. Kehitysvamma ei ole sairaus vaan jokapäiväistä elämää hankaloittava tekijä. Uusien asioiden oppiminen on vaikeampaa kehitysvammaisille kuin muille. Kehitysvammaiset ihmiset oppivat kuitenkin monia asioita kaikkien muiden tavoin. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry i.a; Kehitysvammaliitto ry 1995, 15–17.) Kehitysvammaan voi liittyä myös muita vammoja ja liitännäissairauksia, joista yleisimpiä ovat epilepsia, aistivammat ja autismin erinäiset häiriöt. Mitä vakavammasta kehitysvammasta on kyse, sitä yleisempiä liitännäissairaudet ja vammat ovat. (Vernerinet 2014.)

Kehitysvammaisuus on laaja käsite, ja se pitää sisällään myös monenlaisia kommunikation muotoja. Kommunikointi on kehitysvammaisille henkilöille usein hankalampaa, ja siinä on jonkinasteisia eroavaisuuksia verrattuna vammattomiin henkilöihin. Kommunikatio-ongelmat voivat olla kaiken asteisia. Vaikka vaikeudet olisivat hyvin lieviä, henkilö itse voi tuntea ne eri tavalla kuin muut ne kokevat. Kehitysvammaiset ihmiset oppivat helposti passiivisiksi kommunikoijiksi eivätkä he ilmaise itseään tai mielipiteitään aktiivisesti. Usein jääkin toisen osapuolen vastuulle toimia aloitteentekijänä vuorovaikutuksessa ja rohkaista kehitysvammaisia kommunikoimaan. (Launonen 2000, 153–154.)

Oppimisvaikeudet ovat mahdollinen liitännäisvaikeus kehitysvammaiselle. Oppimisvaikeudet ovat suuria vaikeuksia lukemisessa, matematiikassa tai kielellisessä ilmaisussa. Henkilöllä voi olla oppimisvaikeus kapea-alaisesti, jolloin hänellä on vaikeuksia vain yhdellä osa-alueella, tai laaja-alaisesti, jolloin henkilöllä on vaikeuksia usealla osa-alueella. Laaja-alaiset oppimisvaikeudet ovat yleisempi oppimisvaikeuden muoto. Oppimisvaikeuksien kanssa samanaikaisesti on usein myös tarkkaavaisuuden vaikeuksia, vaikka niitä ei aina diagnosoidakaan varsinaisiksi häiriöiksi. Oppimisvaikeudet ovat perinnöllisiä, mutta niiden taustalla voi olla myös hermostoon liittyvä sairaus tai vaurio. (Korkeamäki 2010.)

Jotta kehitysvammaiset voisivat elää tasa-arvoisena jäsenenä yhteiskunnassamme, muiden tulee tukea, ohjata ja osin palvella heitä. Tukea he tarvitsevat kommunikaatiossa, omatoimisuudessa, kodinhoidossa, ympäristössä liikkumisessa ja terveydessä, turvallisuudessa, vapaa-ajassa sekä työhön liittyvissä asioissa. Yksilöllinen, tarpeenmukainen tuki auttaa kehitysvammaista ihmistä elämään hyvää, hänelle luontaista itsenäistä elämää. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry i.a.)

## 2.2 Erilaisia lähestymistapoja vammaisuuteen

### 2.2.1 Lääketieteellinen lähestymistapa vammaisuuteen

Teollistumisen seurauksena vammaisuus alettiin nähdä yhteiskunnallisena seikkana, johon piti kiinnittää huomiota. Tuolloin tuli laitokset, joissa lääketieteellisin menetelmin pyrittiin tekemään vammaisista yhteiskuntaan hyvin istuvia yksilöitä. Lääketieteen kehityksen myötä vammaisuutta pystyttiin ymmärtämään, jolloin poikkeavuutta pystyttiin kuntouttamaan. Lääketieteellinen ajattelumalli analysoi poikkeavuutta ja pyrki toimenpiteillään lieventämään ja poistamaan mahdollisen ongelman. Vielä tänäkin päivänä lääketieteellinen vammaisen määrittely ja käyttäytymisen selittäminen ovat voimassa, vaikka niitä on kritisoitu. Kritiikki kohdistuu siihen, ettei lääketieteellisesti tulisi määrittää henkilön sosiaalisia ongelmia yksiselitteisesti. (Vehmas 2005, 57–59.)

Vammaisuus ei ole sama asia kuin sairaus. Vammainen henkilö voi olla välillä sairas ja välillä terve niin kuin kuka tahansa. On väärin suhtautua vammaisuuteen sairautena. Tällainen suhtautuminen korostaisi väärällä tavalla vammaisten riippuvuutta ulkopuolisesta jatkuvasta avusta. Pitkäaikaissairaudet voidaan kuitenkin luokitella vammaisuuden piiriin, mutta vain sen yksilölle tuomien haittavaikutusten perusteella koska itse sairaus on kokonaan toinen asia. (Härkäpää & Järvikoski 2006, 103.)

### 2.2.2 Sosiaalinen vammaistutkimus

Sosiaalinen vammaistutkimus on lääketieteelle niin sanottu vastapaino. Sosiaalisessa vammaistutkimuksessa lähtökohdat ovat vammaisten itsensä aloitteessa. Sosiaalinen vammaistutkimus kyseenalaistaa vammaisten henkilöiden elämää koskevat yhteiskunnan arvot ja käytännön järjestykset. Kyseenalaistuksen perustana ovat uudistaminen ja vanhan järjestyksen horjuttaminen. Vanhalla järjestyksellä tarkoitetaan yhteiskunnan vallitsevaa käytäntöä toimia vammattoman väestön ehdoilla, mitä sosiaalinen vammaistutkimus pyrkii kyseenalaistamaan ja uudistamaan. (Vehmas 2005, 83–84.) Sosiaalinen vammaistutkimus on saanut pysyvää jalansijaa lääketieteellisen vammaistutkimuksen rinnalla puhuttaessa vammaisuudesta.

Vammaisuuden sosiaalisen tai sosiaalipoliittisen mallin mukaan vammaisuutta tulisi tarkastella sosiaalisena, taloudellisena ja poliittisena kysymyksenä eikä pelkästään yksilön ongelmien tai vajavuuden valossa. Vammaisuuden sosiaalisen mallin mukaan vammaisuuden ja yksilölle koituvien haittojen taustalla on yhteiskunta, joka alistaa ja luo heikot puitteet vajaakuntoisille. Yhteiskunta ei toisin sanoen huolehdi riittävästi vammaisten henkilöiden elämästä ja olosuhteista. Sosiaalinen malli äärimmillään ei huomioi eikä myöskään kiellä vammaisuuden yksilöllistä ulottuvuutta, vaan näkee kaiken yhteiskunnan aiheuttamana epätasa-arvona. Vammaisuudeksi nähdään yhteiskunnan luomat esteet osallistumiselle ja toimimiselle yhteiskunnassa. (Härkäpää & Järvikoski 2006, 104; Oliver 1988, 23.)

Sosiaalisen mallin lähestymistavan mukaisesti vammaisten elämänlaatua voitaisiin parantaa yhteiskunnallisia vammaisuuteen liittyviä esteitä purkamalla. Yhteiskunnallisia esteitä ovat niin fyysiset kuin asenteelliset esteet suhteessa vammaisuuteen. Ratkaisuja ovat väestön asennekasvatus vammaisuutta kohtaan, fyysinen esteettömyys, kansalaisoikeuksien aktiivinen eteenpäin ajaminen, poliittinen toiminta vammaisten asioiden eteenpäin viemiseksi sekä sosiaaliturvan tukiratkaisut vammaisille henkilöille. (Härkäpää & Järvikoski 2006, 103–106.)

### 2.2.3 WHO:n raportti vammaisuudesta

Maailman raportti vammaisuudesta-raportti huomioi hyvin vallalla olevat käsitteet vammaisuudesta ja näiden yhteensovittamisen merkityksen. Vammaisuus on kokonaisuus sosiaalisista rooleista, fyysisistä esteistä ja mahdollisesti muista ongelmista joita ei pysty luokittelemaan täysin kumpaankaan edellä mainituista lähestymistavoista. Lääketieteellinen ja sosiaalinen vammaistutkimus eivät yksinään pysty täysin selittämään vammaisuutta, vaan tulee ymmärtää, että vammainen voi kokea useita ongelmia. Raportissa tarkastellaan vammaisuutta myös yksilön ympäristön kannalta. Ympäristön negatiiviset vaikutukset vammaiseen ja hänen kokemaansa epätasa-arvoisuuteen voivat olla huomattavat. Ympäristön esteitä ovat yhteiskunnalliset asenteet ja fyysiset esteet liikkumiselle. Ympäristön vaikutukset eivät kuitenkaan ole välttämättä negatiivisia, koska hyvällä kampanjoinnilla on pystytty vaikuttamaan yleisiin asenteisiin vammaisuutta kohtaan ja luomaan fyysisistä esteettömyyttä liikkumiselle. Muita ympäristön positiivisia vaikutuksia vammaisuutta kohtaan ovat toisen henkilön apu, vammaisille suunnitellut työvälineet helpottamaan arjen elämistä ja työntekoa sekä fyysiset muutokset tilaratkaisuissa niin kotona, työpaikalla kuin julkisrakennuksissa. (WHO, World report on disability 2011, 4, 37.)

WHO:n ICF-malli määrittää ihmisen toimintakykyä kolmella pääkategorialla: ruumiin ja kehon toiminnoilla, kokonaisvaltaisella toiminnalla ihmisenä ja ihmisen osallistumisella sosiaalisissa konteksteissa joita ovat yhteisöt ja yhteiskunnan rakenteet. Toimintakyky katsotaan mallissa olevan kokonaisuus yksilön terveydentilasta, ympäristötekijöistä ja henkilökohtaisista tekijöistä. ICF-malli ei erottele fyysisistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. (Järvikoski 2013, 28–29.)

ICF-mallissa kuvataan ihmisen toimintakykyä ja sen alentumista suoritusten ja osallistumisen tasoilla. Näitä tasoja mallissa ovat oppiminen ja tiedon soveltaminen, erilaiset tehtävät ja niihin tarvittavat taidot, kommunikointi, liikkuminen, itsestä huolehtiminen, kotielämä, vuorovaikutus ja ihmissuhteet, keskeiset elämänalueet kuten koulutus ja työ sekä yhteiskunnallinen ja yhteisöllinen toiminta. Toimintakyvyn määrittelyn ongelmallisuudesta kertoo se, ettei suorituksia ja osallistumista pystytä erottelemaan toisistaan.

ICF-mallin käytössä annetaan suositus käyttää samoja osa-alueita niin osallistumisen kuin suoritusten osalta. Tämän lisäksi annetaan myös mahdollisuus määritellä jotkut osa-alueet suorituksiin ja toiset osallistumiseen, jos se nähdään tarpeellisena. ICF-mallin lähtökohdat sopivat kuntoutuksen voimavaralähtöiseen työotteeseen. Malli tarjoaa työkyvyn määrittelymahdollisuuden sosiaalisen ja lääketieteellisen suuntauksen väliltä. (Järvikoski 2013, 28–29.)

### 3 VAMMAISTEN TYÖLLISTYMISEDELLYTYKSET

Työllistymisellä tarkoitan opinnäytetyössäni kehitysvammaisen henkilön työllistymistä palkkatyöhön. Tässä luvussa avaan sekä työn merkitystä yleisesti että työvalmennusta, koska näiden käsitteiden ymmärtäminen on merkittävä osa luodessa kokonaiskuvaa ja ymmärrystä kehitysvammaisten työllistymisestä. Tämän luvun sisällöllisesti tärkeimmät teoreettiset osuudet ovat työkyky ja vammaisten työelämässä mukana olo.

Työ termillä on monta merkitystä. Yhteiskuntatieteissä ja arkikielessä työ voi tarkoittaa työntekoa yleisenä ilmiönä tai ihmisen henkilökohtaista palkkatyötä. Puhe työhön osallistumisesta voidaan käsittää joko osallistumisena työelämään yleisesti tai johonkin rajoitettuun työtehtävään. (Hiltunen 2012, 25–26.) Tämän opinnäytetyön osalta työllä ja työhön osallistumisella tarkoitetaan pääasiallisesti yhteiskunnallista ilmiötä ja yhteiskunnalliseen toimintaan osallistumista.

#### 3.1 Työn merkitys

Työ antaa ihmiselle tekemisen, kokemisen ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet. Yleisesti on vaikea olla tekemättä mitään, jolloin työ on luonnollinen valinta ja tavoite. Työllä saavutetaan toimeentulon riippumattomuus eli toisin sanoen rahaa ja myös sosiaalista pääomaa, yhteenkuuluvuutta ja verkostoja. Työ voi olla yksittäiselle ihmiselle palvelus tai kutsumus. Kutsumusta työhön voidaan verrata urakeskeiseen työhön ja asenteeseen sitä kohtaan, jolloin henkilö haluaa edetä työssään ja saavuttaa sosiaalista statusta ja paremman elämänlaadun. (Mänty 2000, 60.)

Työn määritelmää voidaan lähestyä monella tavalla. Arvopohjaisessa tarkastelussa työ on ihmisen toivottua ja vastuuntuntoista osallistumista yhteiskuntaan. Työ voidaan myös nähdä vain välineenä, jonka avulla voidaan saavuttaa jotain muuta haluttua. Työ voidaan siis nähdä pelkästään taakkana jolla ansaita rahaa. Työ on muutakin kuin

taakka, mutta kaikkia työhön liittyviä arvoja on vaikea määritellä. Olennainen työn mukanaan tuoma arvo on itsekunnioitus tehdystä työstä.

Merkitys kehitysvammaiselle henkilölle hänen työllistymisestään ja siitä, että hän saa olla töissä, on käsittämättömän suuri. Yhteiskuntaan kiinnittyminen on parhaimmillaan suuri motivaation antaja ja oman itsensä kunnioituksen lisä. Se, että henkilö tienaa eläkkeensä lisäksi ja hänellä on enemmän rahaa käytettävissä vapaa-ajallaan, on kehitysvammaiselle suuri ylpeyden aihe. Työkavereihin luodut sosiaaliset suhteet ovat erittäin suuressa osassa kehitysvammaisen sosiaalisessa verkostossa, viettäväthän he noin kolmanneksen päivästä työyhteisönsä kanssa. (Misukka 2009, 30–31.)

### 3.2 Työkyky

Työkyky yksinkertaisesti tarkoittaa kykyä tehdä työtä. Yksilön työkykyä määrittää vahvasti lääketieteellinen näkökulma, jolloin katsotaan onko henkilöllä sairautta, vikaa tai vammaa alentamassa työkykyä. Lääketieteellinen malli arvioi yksilön työkykyä ja jättää työn merkityksen taka-alalle. Selityksen taustalla on tarve arvioida yksilön työkykyä tai työkyvyttömyyttä. Arvioita työkyvystä tarvitaan niin työhön palkatessa, työssä pysymisessä kuin yhteiskunnallisten etuuksien ja tukien saamisessa. (Härkäpää & Järvisalo 2006, 112.)

Lääketieteellisen työkyvyn arvioimisen rinnalla on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn arviointi. Jokapäiväisessä työssä selviytymisessä nämä tarkoittavat sitä, että jaksaa fyysisesti työn rasituksen sekä jaksaa psyykkisesti työssä rasituksesta, muutoksesta ja mahdollisista kriiseistä huolimatta. Näiden lisäksi on vielä oltava sosiaalisesti toimintakykyinen sosiaalisissa asiakas- ja ryhmätyöskentelytilanteissa. Työnhallinta on osa yksittäisen työntekijän työkykyä. Työnhallinnan lisääntyessä on mahdollista asettaa yhä tavoitteellisempia ja haastavimpia työtehtäviä. (Ahonen Bergström, Huuskonen, Järvisalo, Laitinen, Lindström & Rantanen 2000, 163; Rönholm 1998, 5–11.)

Työkyvyn alenemiseen vaikuttavat monet tekijät, joista kaikki eivät suoranaisesti ole yhteydessä yksilöllisiin ominaisuuksiin kuten sairauksiin ja niiden vaikutuksiin yksilölle. Työkyvyn heikkenemisen ja työssä selviytymisen taustalla voivat olla työn vaativuus, liian raskas työ fyysisesti tai psyykkisesti, vaikuttamisen mahdollisuuden puute, työn huono organisointi, asetettujen odotusten ja annettujen resurssien ristiriita tai ammattitaidon puute. Pahimmillaan työkyvyn alenemisesta seuraa työkyvyttömyys. Työkyvyttömyys tarkoittaa, ettei yksilön kyvyt ja voimavarat yllä työssä vaadittavalle tasolle pärjäämisen ja onnistumisen näkökulmasta. (Ahonen, ym. 2000, 155–157.)

Työntekijää on pidettävä työkykyisenä, jos hänen yksilölliset edellytyksensä kuten terveydentila, ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. Työnantajan näkökulmasta tulee harkita työntekijän kykeneväänsyyttä hänelle osoitettuihin tehtäviin, koska paperilla diagnoosista ei näe työkyvyn riittävyyttä. Työkyky pitää siis arvioida konkreettisissa työtehtävissä. Työnantajan ja työntekijän tulee tehdä lainmukainen työsopimus, joka turvaa molempien osapuolien oikeudet. Työntekijä voidaan irtisanoa, mikäli hän myöhästelee jatkuvasti, laiminlyö työtehtäviään, käyttäytyy epäasianmukaisesti tai hänen vamma tai sairaus aiheuttaa pysyvän työkyvyn alenemisen. (K-kauppiasliitto ry 2013, 7–15.)

Kukkonen (2009) toteaa tutkimuksessaan yksilön toimintakyvyn olevan rekrytointikynnystä nostavana tekijänä, eikä juurikaan voimavarana. Psyykkisen toimintakyvyn kohtaamat kielteiset asenteet voivat johtaa siihen, ettei rekrytointiharkintaa edes tehdä. Fyysisen toimintakyvyn merkitys rekrytointitilanteessa taas johtaa pohtimaan, olisiko henkilö kykeneväinen työtehtäviin. Kukkonen (2009) mukaan yksilön toimintakykyyn liittyvät tekijät voivat lähtökohtaisesti vaikuttaa rekrytointikynnykseen ja sulkea pois harinnan toimintakykyä tukevilta muutoksilta työssä ja työtehtävissä.



### 3.3 Työvalmennus ja kuntouttava työtoiminta

Työvalmennus, jota toteutetaan työvalmennuspalveluna, on vammaiselle, pitkäaikaissairalle tai muulle työllistymiseen tukea tarvitsevalle henkilölle tarjottava palvelu, jossa työvalmentaja tukee työllistytjää, työnantajaa ja työyhteisöä työntekijän rekrytoinnin ja työtehtävien omaksumisen eri vaiheissa. Työvalmennuksella tässä opinnäytetyössä tarkoitan erityistä tukea tarvitseville henkilöille suunnattua työvalmennuspalvelua. Yhteistyötahoni on tällainen palvelu. Työvalmennuksessa kehitysvammaista henkilöä koulutetaan yhteiskunnan yleisiin työtapoihin ja kartoitetaan hänen osaamistaan ja kykyjään. Työvalmennuksen tavoitteena on saada mahdollisimman moni työkykyinen kehitysvammainen henkilö avoimille työmarkkinoille, kuitenkin huomioiden heidän omat intressinsä. (Lahti, Solismaa & Hurmerinta, henkilökohtainen tiedonanto 25.5.2015; Hyytinen & Miettinen 2012, 8–10.)

Usein näkee puhuttavan työvalmennuksen lisäksi myös työhönvalmennuksesta. Työvalmennus ja työhönvalmennus eivät ole sama käsite. Työhönvalmennuksen määrittelyjä on erilaisia riippuen toimijasta. Kansaneläkelaitos, työeläkevakuutus, tapaturmavakuutus ja työhallinto määrittelevät työhönvalmennuksen kukin omalla tavallaan.

Työhönvalmennus yleiskäsitteenä tarkoittaa tukea ja apua heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille työllistymisessä palkkatyösuhteiseen työhön. Työvalmennus taas tarkoittaa kuntouttavaa työtoimintaa eri muodoissaan. Työhönvalmennuksen sisällöllä on paljon päällekkäisyyksiä ja yhtäläisyyksiä kuntoutuksen, valmennuksen ja työllistämisen kanssa. (Jokinen, Kauranen & Toivonen 2007, 38.) Opinnäytetyöni yhteistyötaho Kätevän työvalmentajat tekevät laaja-alaisesti työtä työvalmennuksen ja työhönvalmennuksen sisällä. Käytän työvalmennus-termiä opinnäytetyöni läpi tarkoittaen paikoin myös työhönvalmennusta, koska yhteistyötahoni työntekijät tekevät samoin.

Työvalmentaja tarkoittaa työntekijää, joka työskentelee työvalmennuksessa. Työvalmentajan tyypillisiä tehtäviä ovat työ-, yksilö- ja ryhmävalmennus, kuntouttava työtoiminta ja työtoiminta erityistyöllistämisen yksikössä. Lisäksi työvalmentaja tukee ja ohjaa asiakasta työharjoittelussa, työvalmennuksessa ja palkkatuetussa työssä tai työkokei-

lussa. Työvalmentajan tehtävänä on auttaa työvalmennuksen asiakasta löytämään hänelle sopiva työ sekä kouluttaa asiakasta yleisiin työsäädöksiin ja työelämän sääntöihin. Työvalmentajan tehtävänä on myös auttaa työnantajaa löytämään sopiva työntekijä juuri heille ja tarvittaessa varsinkin kehitysvammaisen henkilön kohdalla opastaa tälle työpaikan työtehtävät ja rutiinit. Työvalmentaja siis tukee työntekijää, työnantajaa ja työyhteisöä kaikissa työhön liittyvissä kysymyksissä. (K-kauppiasliitto ry 2013, 7; Hyytinen & Miettinen 2012, 11.)

Kuntouttava työtoiminta on lakisääteinen työllistymistä edistävä palvelu. Kuntouttavalla työtoiminnalla halutaan edistää henkilön arjen- ja elämänhallintaa, estää syrjäytymistä ja parantaa työkykyä. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville henkilöille maksetaan korvausta toimintaan osallistumisesta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Työtoiminnan yleinen tavoite on parantaa yksilön elämänhallintaa ja näin ollen lisätä henkilön mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työtoiminta ei siis ole työsuhde, vaan mahdollinen palvelu jolla opetellaan työelämän pelisääntöjä ja oman elämän hallintaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Työvalmennuksella on sisällöllisiä eroja järjestäjätahon valintojen mukaan. Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevässä palveluun sisältyy myös tehovalmennus niminen työvalmennuksen osa. Tehovalmennus Kätevän palveluissa tarkoittaa intensiivisempää valmennusjaksoa yksittäiselle valmennettavalle. Tehovalmennuksessa työvalmennuspalvelun valmennettava haastatellaan, ja hänen kanssaan keskustellaan henkilökohtaisista tavoitteista liittyen työllistymiseen ja elämänhallintaan. Tavoitteenasettelun pohjalta aletaan tehdä toimia, joiden avulla tavoitteisiin päästäisiin. Lisäksi pidetään välipalavereja siitä, kuinka tavoitteissa edetään. Kun valmennettava on tehovalmennuksessa, hänen tekemistään ja työskentelyään pyritään erityisesti tukemaan tavoitteiden mukaisesti. Tehovalmennusjakso voi kestää tapauskohtaisesti viikoista kuukausiin. (Lahti, Solismaa & Hurmerinta, henkilökohtainen tiedonanto 25.5.2015.)

### 3.4 Vammaiset työelämässä

#### 3.4.1 Vammaisten työelämään osallistumisen kehitys

Vammaisten henkilöiden työelämässä mukana oleminen on muotoutunut Suomessa pitkällä aikavälillä. Suomen 1800-luvun teollistumisen myötä vammaisten asema työelämässä muuttui. Ennen tätä niin asuin- kuin työpaikka oli maaseudulla. Muutoksen myötä teollistuminen asetti ihannetyöntekijän määritelmät vahvaan ja itsenäisesti toimivaan yksilöön, joka on kaikin puolin tehokas ja nopea työssään. Työpaikat siirtyivät kaupunkikeskittymiin pois maaseudulta, mikä toi omat haasteensa varsinkin vammaisille henkilöille. Kaiken tämän seurauksena useista vammaisista henkilöistä tuli osittain tai kokonaan kykenemättömiä yhteiskunnan elättejä. (Vehmas 2005, 53–55.)

Poliittisella tasolla työskentely vammaisten työllistämisaseman parantamiseksi on aloitettu 1980-luvulla. Siitä lähtien vammaisten asiat ovat olleet esillä hallitusohjelmissa asti. Siitä huolimatta tilastojen valossa vammaisten työllisyys on selvästi muuta väestöä heikompaa. Toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi tehdään, mutta niiden vaikuttavuus on vähäistä. (Hiltunen 2012, 58–60.)

Suomessa suojatyön kehitys on alkanut 1960-luvulla. Ensimmäisiä toimijoita olivat erilaiset järjestöt. Valtionapua suojatyökeskukset alkoivat saada vuonna 1971 invalidihuoltolakiin tehdyn muutoksen perusteella. Tämän jälkeen suojatyökeskuksia perustettiin systemaattisesti ympäri maata. 1980-luvun alussa suojatyön tehtävä muuttui. Sen tehtävänä ei enää ollut invalidien osittaisen työkyvyn hyödyntäminen. Suojatyötä alettiin käyttää työvoimapolitiittisena keinona avoimille työmarkkinoille vaikeasti työllistyvien tukemiseen. Suomalaisessa lainsäädännössä suojatyö on jäänyt käsitteenä pois. Vuonna 2002 tulleen sosiaalihuoltolain (1982/710) 17 §:n 1 momenttiin tehdyn lisäyksen mukaisesti kunnan tulee järjestää sosiaalipalveluna vammaisten henkilöiden työllistämistä tukevaa toimintaa. (Aspvik 2003, 25–26.)

### 3.4.2 Kehitysvammaiset työelämässä tänä päivänä

Kehitysvammaisia on Suomessa noin 40 000 ja heistä työikäisiä on noin 25 000. Työtoiminnassa kehitysvammaisia on Suomessa noin 9 000 ja heistä palkkatyössä on noin 500. (Palojärvi 2015.) Kehitysvammaisten määrää on vaikea arvioida tarkasti, koska eri tilastoissa luvut vaihtelevat tuhansilla kehitysvamman määritelmän monitulkintaisuuden vuoksi. Kehitysvammaiset henkilöt työllistyvät Suomessa suurimmaksi osaksi keskitehtyille aloille, joita ovat hoiva-, siivous-, kiinteistönhoito- ja ravintola-ala sekä toimistotyöt. Jyväskylän osalta tilanne on samankaltainen kuin Suomessa kokonaisuudessaan.

Kehitysvammaisten palkkatyösuhde, johon opinnäytetyöni tutkimus on suunnattu, tarkoittaa käsitteenä työllistymistä avoimilla työmarkkinoilla palkalliseen työhön. Työstä maksetaan työtehtävän mukaista rahallista korvausta eli palkkaa. Työvalmentajien työtä on edistää mahdollisimman monen kehitysvammaisen työllistymistä palkkatyöhön. Kehitysvammaisen henkilön palkkatyöhön siirtymisen edellytyksenä on suoritettu tutkinto ja onnistunut työvalmennus. (Tilastokeskus i.a; Lahti, Solismaa & Hurmerinta, henkilökohtainen tiedonanto 25.5.2015.)

Kehitysvammaisen kohdalla palkkatyöhön pääseminen on useimmiten tuettua työllistymistä. Tuettu työllistyminen tarkoittaa, että henkilö tarvitsee työvalmentajan tukea työn löydyttyä. Tuki voi olla alkuvaiheen opastusta työtehtävissä, työsopimuksen teossa tai muissa työhön liittyvissä seikoissa. Työnantajalle työvalmentajan tuki ja palvelu ovat maksuttomia. Tuettu työ on aina työntekijän ja työnantajan yksilöllisten tarpeiden mukaan räätälöityä. Räätälöityjä osa-alueita voivat olla esimerkiksi osa-aikatyö, työaika ja työtehtävien sovittelu henkilön kykyjen ja mahdollisuuksien mukaisiksi. Tuettu työ on työsuhteista työtä, jolloin noudatetaan työsopimuslakia ja kyseisen alan työehtosopimusta. Vammaisuudella ei voi perustella työehtosopimuksen kiertämistä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry i.a.)

Kehitysvammaiset työskentelevät keskimäärin lyhyempää työviikkoa kuin vammattomat. Työtunteja kehitysvammaisille tulee viikossa noin 20. Työtehtävät ovat yleensä

avustavia ja yleisimmät työpaikat ovat palvelu- ja kaupanalalla, kahviloissa, ravintoloissa, kaupoissa ja siivoustöissä. Kehitysvammaliiton selvityksestä selviää, että koulutuksen omaaminen on yleistä työssä oleville kehitysvammaisille. Yleisimpiä koulutuksia ovat koti- ja laitostalousalan, siivousalan, keittiö- ja ravitsemusalan ja kiinteistönhoitoalan koulutukset. Valitettavan usein kehitysvammaiset eivät kuitenkaan tee juuri omaa koulutustaan vastaavaa työtä. Pääasiassa kehitysvammaisia työllistävät keittiö- tai siivoustyöt ja erilaiset alihankintatyöt. Kehitysvammaliiton selvityksen mukaan työllistyminen on usein onnistunut työvalmentajien tuella. Työvalmentajien tuki on ennen kaikkea joustavaa sovittelemista ja erilaisten ratkaisujen ja järjestelyjen luomista kehitysvammaisen työntekijän ja työnantajan välille. (Ahlstén, Klem & Vesala 2015, 54–56.)

Kehitysvammaliiton selvityksessä henkilön ikä ja koulutus ovat yhteydessä palkkatyöhön pääsemiseen ja mahdolliseen palkkatyössä pysymiseen. Nuorempien tai ammatillisen koulutuksen omaavien kehitysvammaisten arvioitiin olevan halukkaampia ja kykeneväisempiä palkkatyöhön. Tutkimuksen mukaan työllistymismahdollisuuksien arvelaan olevan kohtuulliset, jos vain löytyy sopiva tarpeiden mukaan räätälöity, selkeä ja hyvin ohjeistettu työtehtävä. (Ahlstén ym. 2015, 54–55.)

Palkkatyössä olevista kehitysvammaisista suurin osa on yksityisellä sektorilla, mikä on hieman ristiriitaista. Ristiriita nousee siitä, että valtakunnan tasolla on tavoite vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisestä. Tämän takia voisikin kuvitella juuri julkisen sektorin toimivan esimerkin ja mallin näyttäjänä. (Ahlstén ym. 2015, 53–54.) VATES-säätiön selvityksen mukaan työnantajalle jää 20-60%:a alhaisemmat palkkauskustannukset kehitysvammaisen henkilön kohdalla verratessa vammattomaan (Byman 2014).

### 3.5 Yhteiskuntavastuu

Yhteiskuntavastuuntunto on mahdollinen osatekijä kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseksi yritykseen. Yritysten yhteiskuntavastuu pitää sisällään tarkastelua kestävä ympäristö, eettiset ja sosiaaliset ratkaisut. (Haapanen & Moilanen 2006, 14.) Sosiaali-

sesta tarkastelunäkökulmasta yhteiskuntavastuun tavoitteena on työkyvyn, työhyvinvoinnin ja koulutuksen jatkuva kehittäminen. Työhön liittyvät hyvät käytännöt ja työolot ovat myös sosiaalisen vastuun piirissä. Tällaisia ovat työyhteisön johdon ja työntekijöiden hyvät suhteet, terveys ja turvallisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvo. (Haapanen & Moilanen 2006, 19–20.) Työnantajalla on merkittävä rooli vajaakuntoisen työllistymisen kannalta. Työnantajan sosiaalinen vastuu ei saisi olla velvollisuuden tunnetta vaan tunnetta siitä, että yrityksellä on tarve osallistua yhteiskuntaan. (Mannila 2002, 9–10.)

Kukkonen (2009) on tutkinut yhteiskuntavastuun näkemyksiä työnantajien osalta, erityisesti työllistämisen vastuusta. Kukkonen toteaa yritysten näkemysten yhteiskuntavastuusta olevan osin konkretisoimattomia yleisiä odotuksia ja osittain epärealistisia. Tutkimuksen pohjalta taloudellinen vastuu nousi etusijalle yhteiskuntavastuun sisäisistä osa-alueista. Taloudellisesti kannattava yritys mahdollistaa verotuloja yhteiskunnalle, pysyviä työpaikkoja ja investointeja. Kukkonen tutkimuksesta nousi esille myös luonnonympäristön huomioiminen. Luonnonympäristön huomioimisella yritykset tarkoittivat raaka-aine hankintaa ja ympäristövaikutusten huomiointia.

Yhteiskuntavastuun usein käytetyt sisällölliset ryhmittelyt ovat talousvastuu, ympäristövastuu sekä sosiaalinen vastuu. Talousvastuu sisältää yrityksen kannattavuuden, kilpailukyvyn, tehokkuuden, omistajien tuotto-odotukset ja yhteiskunnan taloudellisen hyvinvoinnin tuottamisen. Talousvastuun voiton- ja kasvuntavoittelu luo pohjaa yhteiskunnan hyvinvoinnille, ja näin yritys osallistuu yhteiskunnan kehittämiseen lisäämällä työpaikkoja ja maksamalla osinkoja ja veroja. Talousvastuu luo pohjan yrityksen mahdollisuudelle kantaa ympäristövastuu ja sosiaalinen vastuu. (Kukkonen 2009, 33–35.)

Yrityksen ympäristövastuun sisältöä ovat vesien, ilman ja maaperän suojeleminen ilmastonmuutosta torjuviin ratkaisuihin ja tehokas ja säästävä luonnonvarojen käyttö. Yrityksen ympäristövastuuseen sisältyy kaikki valmistettavat tuotteet ja niiden koko elinkaari. Tiiviisti ympäristövastuu sisältää kaikki toiminnot ja ratkaisut, joilla pyritään säästämään ja suojelemaan luontoympäristöä. (Kukkonen 2009, 36.)

Sosiaalinen vastuu tarkoittaa yrityksen kannalta henkilöstön hyvinvointia ja osaamista, tuoteturvallisuutta ja kuluttajansuojausta, hyviä toimintatapoja, hyvää yhteistyötä lähiyhteisöjen ja verkostoissa olevien yritysten kanssa sekä yleishyödyllisen toiminnan tukemista. Sosiaaliseen vastuuseen sisältyy yrityksen työnteon periaatteet, työolosuhteet ja työntekijöiden ja työnantajien väliset suhteet toisiinsa. Yrityksen henkilöstöä koskevaan sosiaaliseen vastuuseen liittyy tasavertaisuuden ajaminen niin henkilöstöä työllistäessä kuin etenemistä suunniteltaessa. Näin ollen sosiaalinen vastuu tavoittaa myös kehitysvammaiset henkilöt. (Kukkonen 2009, 36–40.)

Sosiaalinen vastuu on osin vapaaehtoista, ja sitä on paikoin perusteltava, koska se voi olla ristiriidassa voitontavoittelun kanssa. Parhaimmillaan talousvastuu ja sosiaalinen vastuu ovat rinnakkain, ja niiden vaikutukset toisiinsa koetaan ja havaitaan yrityksen sisällä. Yhteiskuntavastuun nähdään olevan hyväntekeväisyyttä silloin, kun tehdyllä päätöksellä ei odoteta saatavan välitöntä hyötyä. Yhteiskuntavastuu voidaan ajatella perinteisesti suppeana ja taloudellisesta voittoa tavoittelevana mallina, jolla luodaan veroja ja työpaikkoja yhteiskuntaan. Toinen vaihtoehto on ajatella yhteiskuntavastuuta eettisenä ja moraalisen osallistumisena yhteiskuntaan, jolloin yritys ei tavoittele pelkästään voittoa vaan myös osallisuutta yhteiskuntaan jonkinasteisena hyväntekijänä. Myös imagotekijät voivat olla yrityksen yhteiskuntavastuun taustalla, jolloin hyödyn koetaan tulevan epäsuorasti yhteiskuntavastuun kantamisesta. (Kukkonen 2009, 41–45.)

Ekholmin ja Teittisen (2014) mukaan vammaisuuteen suhtautumiseen yhteiskunnallisena ilmiönä vaikuttavat normit, asenteet ja sosiaaliset suhteet. Ekholmin ja Teittisen tutkimuksesta käy ilmi, että vammaiset henkilöt joutuvat kohtamaan normeja ja asenteita etenkin työnhakutilanteissa, joissa arvioidaan henkilön soveltuvuutta työhön ja työyhteisöön. Vammaiset työnhakijat joutuvat näyttämään ja todistelemaan kykyjään enemmän, jotta heidän taitonsa eivät jäisi vamman varjoon. Sosiaalisen vastuunsa kantavassa yrityksessä voisi kuitenkin vammaisesta työntekijästä olla imagon nostatuksellista merkitystä, vaikkei vammaisen henkilön varsinaisiin taitoihin edes kiinnitettäisiin huomiota.

## 4 OPINNÄYTETYÖN KYSYMYSTENASETTELU JA METODISET RATKAISUT

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyöni tutkimuksen toteutusta. Aluksi luon katsauksen tutkimuksen tavoitteisiin ja kysymyksiin, niin itselleni tekijänä kuin työyhteisölle opinnäytetyötutkimuksena. Tämän jälkeen kerron yhteistyötahostani, joka on opinnäytetyön mahdollistaja ja mahdollinen hyödynsaaja. Sen jälkeen avaan aineiston hankintaa, jonka suoritin teemahaastattelulla ryhmälle. Haastatteluun osallistui viisi työelämän edustajaa, joilta antamieni teemojen pohjalta keräsin tutkimusaineistoni. Opinnäytetyöni litteroitua tutkimusaineistoa käsitteletin sisällönanalyysillä, jolla pääsin tutkimustuloksiini.

### 4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä selvittämään jyvaskyläläisten miesvaltaisten alojen yritysten suhtautumista kehitysvammaisen henkilön työllistymiseen. Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä ovat:

- Mitkä edellytykset yrityksellä on työllistää kehitysvammaisen?
- Millä keinoilla yhteiskunta voisi parantaa kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä?
- Miten yritykset määrittelevät yhteiskuntavastuun kehitysvammaisen työllistämässä.

Yleisimpiä palkkatyöpaikkoja kehitysvammaisille ovat aiemmin mainitut naisvaltaisten alojen työt. Kehitysvammaliiton selvityksestä (2005) käy ilmi 149:n työsuhteessa olevan kehitysvammaisen työtehtävät. Suurin osa, 54 henkilöä, on töissä siivous- ja pesulatoissa, seuraavana keittiö-, kahvila ja ravintolatoissa 48 henkilöä ja viimeisenä kokoonpano-, lajittelu- ja pakkaustyöt sekä kaupan työt ovat lähes tasoissa 25 ja 24 henkilöä työllistävinä. Aihe opinnäytetyöhöni syntyikin yhteistyötahoni tarpeesta löytää ja selvittää



tää työllistymismahdollisuuksia kehitysvammaisille henkilöille, omasta mielenkiinnostani ja uskoaksemme kehitysvammaisten henkilöiden halusta työllistyä ”miesten töihin”.

Opinnäytetyölläni on monta tarkoitusta, riippuen kenen kannalta työtä lähestyy. Omana tavoitteenani on perehtyä kehitysvammaisuuteen liittyviin työllistymisen haasteisiin. Yhteistyötaholleni opinnäytetyöni tarkoitus on olla selvitys Jyväskylän työmarkkinoiden suhtautumisesta erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymiseen. Haastattelemilleni työelämän edustajille osallistuminen opinnäytetyöhöni tuo näkemyksiä ja ajatuksia kehitysvammaisen henkilön mahdollisuuksista työllistyä. Lisäksi työelämän edustajat saavat osallistua viestin tuomiseen työelämän suunnalta työvalmentajille siitä, millä tavoin kehitysvammaisten työllistymistä voisi tukea ja edesauttaa.

#### 4.2 Opinnäytetyön yhteistyötaho Kätevä

Tutkimukseni yhteistyötahona on työvalmennuspalvelu Kätevä. Kätevän tavoitteena on erityistä tukea tarvitsevien ihmisten tekemän työn arvostuksen nostaminen ja näkyväksi tekeminen. Tavoitteen saavuttamiseksi Kätevän työvalmentajat auttavat ja tukevat erityistä tukea tarvitsevia työllistymään avoimille työmarkkinoille avustaviin työtehtäviin. (Jyväskylän kaupunki 2016.) Kätevä valmentaa aikuisia erityistä tukea tarvitsevia työelämäänsä ja itsenäiseen elämiseen. Kätevän valmennettavilla on lähes poikkeuksetta ammattitutkinto ja hyvä motivaatio työn tekemiseen. Kätevän valmennettavat ovat hyvätaisoisia kehitysvammaisia. Valmennettavien taso vaihtelee suuresti verrattuna toisiinsa, mutta toiminnasta löytyy jokaiselle sopiva paikka ja tehtävä.

Kätevässä käy päivittäin 5 – 10 valmennettavaa työ- ja tehovalmennuksessa. Avotöissä Jyväskylän seudulla on Kätevän kautta noin 40 kehitysvammaista ja tuetussa työssä noin 15. Työvalmentajia Kätevässä on tällä hetkellä kolme ja puoli, koulutustaustaltaan he ovat sosionomeja ja lähihoitajia, joilla on lisäkoulutuksia työvalmennukseen.

Kätevä tarjoaa kehitysvammaiselle henkilölle ja henkilön työllistäneelle yritykselle jatkuvan tuen. Kehitysvammaisen työelämässä pysymisen tukeminen on tärkeä osa Kätevän työvalmentajien työnkuvaa. Mahdolliset muutokset työtehtävissä ja henkilön työssä jaksamisessa ovat jatkuvalla tuella paremmin hoidettavissa. Työllistymisen alkuvaiheessa työvalmentajat ovat tiiviisti yhteydessä työnantajiin ja työllistyjiin, mutta työn sujuvuuden edetessä työvalmentajien tarjoama jatkuvan tuen tarve vähenee ja yhteyttä pidetään harvakseltaan mutta säännöllisesti.

#### 4.3 Aineiston hankinta

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen. Yleisimpiä aineistonhankintamenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelut, kyselyt, havainnointi ja erilaiset tekstiin perustuvat dokumenttien analyysit (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48). Tässä opinnäytetyössä käytin tiedonhankintaan oppikirjallisuutta, tutkimusselvityksiä, työvalmentajien henkilökohtaista tiedonantoa ja teemahaastattelua jyvaskyläläisistä työelämän edustajista koostuvalle ryhmälle. Teemahaastattelu sopii hyvin, kun haen vastausta kehitysvammaisten työllistymistä koskevaan kokonaisuuteen ja yhteiskunnallisiin asenteisiin kehitysvammaisten palkkatyöhön työllistymistä kohtaan. Haastattelu on avoin ja haastateltavasta henkilöstä riippuva tilanne. Teemat annan haastateltaville etukäteen ja näin oletan saavani hyvän materiaalin haastatteluista. Uskon haastattelutilanteista nousevan esille itselleni uusia näkökulmia, jotka ohjaavat haastattelua myös haastateltavien toimesta.

Teemahaastattelussa haastateltavat saavat teemat etukäteen, mutta tarkat yksityiskohtaiset kysymykset ja niiden järjestys puuttuvat. Tällä menetelmällä on tavoitteena saada rehellistä keskustelua haastateltavien välille ja aitoja näkemyksiä ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.) Teemahaastattelulla pyrin saamaan ihmisten kokemuksista ja ajatuksista koostuvan tutkimusaineiston, jonka avaamisella pystyn tarkastelemaan opinnäytetyöni käsittelevää aihetta. Laadullisen tutkimuksen ryhmähaastattelumenetelmällä minulla on mahdollisuus ymmärtää valitsemaani aihetta ja avata ilmiön epäkohtia ja seli-

tyksiä paremmin. Pelkällä yksilön haastattelulla tai kyselylomakkeella en pystyisi luomaan samanlaista vuorovaikutusta vastaajien kesken, ja näin ollen ilmiötä koskevat vastaukset voisivat jäädä pinnallisiksi.

Haastattelu on joustava ja paljon käytetty tiedonkeruumenetelmä. Haastattelun eduksi lasketaan suora kontakti haastateltavan kanssa, jolloin on mahdollisuus täsmentää vastausta tai kysymystä, tai pyytää selvennystä vastaukseen. Tavoitteellisella tutkimushaastattelulla pyritään saamaan luotettavaa ja mahdollisimman pätevää tietoa. Tutkimushaastattelusta voidaankin puhua systemaattisena tiedonhankintana. Haastattelu voi olla toteutettu monella tavalla strukturoituna, täysin vapaana tai jotain siltä väliltä. Opinnäytetyössäni käytän teemahaastattelulle yleistä mallia, jossa haastattelukysymykset ovat luokiteltu vain teemoihin ja haastattelutilanne etenee aiheen sisällä vapaasti. Teemahaastattelussa tavoite on, että vastaajat voivat vastata kaikkiin teemoihin oman ajatuksensa mukaisesti ja haastatteli ja huolehtii keskustelun pysymisestä teeman sisällä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 200–203; Vilka 2005, 101–104.)

Toukokuussa 2016 aloin lähestyä jyvaskyläläisiä miesvaltaisten alojen yrityksiä haastattelupyynnöin. Aluksi lähestyin kymmentä yritystä, jotka olin alustavasti suunnitellut potentiaalisiksi haastateltaviksi yhdessä Kätevän työvalmentajien kanssa. Suurin osa suunnitelluista yrityksistä jätti kuitenkin haastattelupyyntöni huomiotta ja osasta sain selkeän vastauksen, ettei heillä ole mahdollisuutta vastata opinnäytetyöni haastatteluteemoihin tai aikataulut eivät kiinnostuksesta huolimatta täsmänneet. Lähtökohtaisena ajatuksena oli saada neljä tai viisi haastateltavaa kerralla saman pöydän ääreen, jotta saisin monipuolisen keskustelun haastateltavista teemoista. Näin ollen lähetin haastattelupyyntöjä lisää, jotta saisin riittävän määrän vastaajia.

Teemahaastatteluun ryhmälle osallistui viisi eri alojen eri asemissa olevaa työelämän edustajaa. Kaikki haastateltavat olivat keskenään eri yrityksistä. Haastattelun toteutin heinäkuussa 2016. Nauhoitin haastattelun käyttäen kahta nauhoitusvälinettä. Yksi haastateltavista oli lähiesimies, kaksi osastonvastaavia ja kaksi niin sanottuja rivityömiehiä. Haastateltavat olivat kaikki miehiä. Haastateltavat olivat valikoituneet yritysten sisältä vapaaehtoisista haastateltavista. Haastatteluteemat olin antanut etukäteen yrityksiin

haastateltaville, koska tarkoitus oli näin saada haastateltavia valmistautumaan ja aloittamaan niin sanottua vastausprosessia. Varsinaiset haastattelukysymykset ovat tämän opinnäytetyön raportin liitteenä (Liite 1. Haastattelun kysymykset). Haastattelu ei edennyt täysin haastattelukysymysten mukaan, sillä ajoittain keskustelu eteni johdonmukaisesti teeman sisällä ilman välikysymysten esittämistä.

Ennen varsinaisen haastattelun aloittamista pyysin jokaiselta haastateltavalta kirjallisen suostumuksen allekirjoittamista. Suostumuksessa käsiteltiin tutkimuksen sisältöä ja haastattelumateriaalin käyttötarkoitusta. Suostumus sisälsi omat yhteystietoni ja aika-  
taulusuunnitelman opinnäytetyölleni.

#### 4.4 Aineistoanalyysi

Aineiston analysoinnin toteutin sisällönanalyysinä. Sisällönanalyysillä etsitään tekstiksi muunnetuista haastatteluista kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetysti. Kuvaus muodostetaan tiivistämällä ja jaottelemalla haastatteluista litteroitua aineistoa. (Sarajarvi & Tuomi 2009, 91–94.)

Sisällönanalyysin aloitin nauhoituksesta litteroidun aineiston muokkaamisella kirjakielenksi ja tiivistämällä. Tiivistämisellä tarkoitan aineiston olennaisen tiedon esiintuomista ja tutkimukseni kannalta epäolennaisen tiedon syrjäyttämistä. Olennaiseksi tiedoksi rajasin tutkimuskysymyksiin vastaavan ja useasti esiin nousseen aineiston. Tiivistettyä aineistoa luokitellessani käytin leikkaa ja liimaa menetelmää eli siirtelin samankaltaiset aiheet toistensa lomaan ja muodostin näin varsinaisia teemoja aineiston pohjalta. Teemoja jaottelin sen mukaan, mihin tutkimuskysymykseen ne vastaavat. Jaottelu ei ollut yksiselitteinen, koska monet haastattelussa nousseet aiheet jakautuivat useamman kysymyksen alle riippuen tarkastelunäkökulmasta. Haastattelusta tullutta aineistoa oli runsaasti, joten jouduin rajaamaan osan materiaalista pois toisarvoisena opinnäytetyöni sisällön kannalta. Pois jättämäni aineisto ei liittynyt opinnäytetyöni tutkimuksen aiheeseen tai kehitysvammaisten työllistymiseen. Monet esiin nousseet yksittäiset lausahdukset kiinnostivat, mutta kaikkea ei voinut tutkia tarkasti työn rajauksen ylläpitämiseksi.

Haastattelusta saamaani aineistoa käsittelen faktanäkökulmasta. Faktanäkökulma tarkoittaa sitä totuutta ja todellisuutta, minkä tutkimuksen tekijä haluaa tavoittaa tehdesään haastatteluja tai tutkiessaan muita aineistoja (Alasuutari 2011, 90–92). Haastatteluaineisto on arkiajattelun mukaista, enkä vaadi haastateltavilta perehtymistä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen. Opinnäytetyöni tutkimuksessa olen kiinnostunut työelämän edustajien todellisista ajatuksista ja näkemyksistä kehitysvammaisten työllistymisestä.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käyn läpi opinnäytetyöni tutkimuksen tuloksia. Keskeiset tulokset nostan esiin selkeästi ja samalla tavalla kuin työelämän edustajat ovat aiheita ajatelleet. Sisälönanalyysillä litteroitua aineistoa läpikäydessä tutkimustuloksen pääkategoriat ovat seuraavat: edellytykset työllistää kehitysvammainen, tukitoimet kehitysvammaisen henkilön työllistämiseksi ja yhteiskuntavastuun merkitys kehitysvammaisen työllistämässä.

### 5.1 Yrityksen edellytykset työllistää kehitysvammainen

Haastattelin työelämän edustajia yritysten edellytyksistä työllistää kehitysvammainen palkkatyöhön. Tästä teemasta nousi esiin selkeitä edellytysvaatimuksia yritystä ja myös kehitysvammaista henkilöä kohtaan. Tärkeimpinä tuloksina pidän niitä, joiden pohjalta keskustelua syntyi eniten ja joista useimmat työelämän edustajat olivat samaa mieltä. Sopivien työtehtävien löytyminen kehitysvammaiselle työntekijälle oli keskeisenä yrityksen edellytyksenä, jotta työsuhteeseen voitaisiin päätyä. Myös kehitysvammaisen henkilön itsenäinen työkyky oli työelämän edustajien selvä vaatimus työllistyjälle, jotta työsuhte voisi syntyä ja työssä pärjäisi.

#### 5.1.1 Sopivat työtehtävät

Vastaajien mielestä sopivien työtehtävien löytäminen on tärkeää, jos aiotaan palkata kehitysvammainen työsuhteeseen. Työtehtävien tulee olla merkityksellisiä yritykselle ja edesauttaa tuotannon sujuvuutta. Työtehtävien pitää olla tarpeeksi helppoja ja mahdollisesti yksinkertaisia, jottei muiden työntekijöiden panosta ja työaikaa kuluisi avustamiseen tarpeettomasti.

Kysyessäni ”miten koette avustavat työtehtävät mahdollisuutena työllistää kehitysvammainen henkilö?”, vastaajien keskustelu jatkui positiivisena ja kaikki olivat sitä mieltä,

että juuri se on kehitysvammaisille mahdollisuus työllistyä. Vastaajat eivät kuitenkaan takertuneet avustaviin työtehtäviin sen suuremmin vaan ajattelivat, kuinka heidän työs-  
sään apumies voisi olla tarpeellinen jouduttamaan työntekoa pitkällä välillä.

*Meilläkin vois olla työmaalla aina yks mies joka vaan kantaisi työkaluja ja materiaaleja.*

*Itseäni auttaisi paljon joku joka puhdistaisi valmiit tuotteet, niin voisin keskittyä tekemään niitä eikä menisi aikaa puhdistukseen.*

### 5.1.2 Itsenäinen työkyky

Vastaajat kokivat itsenäisen työkyvyn merkittävänä kehitysvammaisen henkilön työllis-  
tymistä tukevana tekijänä. Vastaajat kertoivat, ettei työelämässä ole paljon aikaa opastaa  
ja ohjeistaa työntekijöitä. Työtehtävät voivat olla helppoja ja avustavia työtehtäviä,  
mutta niistä on suoriuduttava ilman valvontaa. Itsenäiseen työskentelyyn vastaajat lisä-  
sivät sosiaalisten taitojen tärkeyden. Työntekijän tulee kyetä työstä riippuen myös asia-  
kaspalvelutyöhön niiltä osin, että antaa yrityksestä luotettavan ja ammattitaitoisen ku-  
van asiakkaille.

Vastaajien yhteisestä keskustelusta nousee esille ihmetystä kehitysvammaisten työnteki-  
jöiden kyvyistä itsenäiseen työskentelyyn. Usean aiheen kohdalla tähän palataan poh-  
tien ”riippuu mitä työtehtäviä kehitysvammainen pystyy tekemään?”. Koeajan merkitys  
kykyjen ja itsenäisen työskentelyn sujuvuuden tarkkailuun nousi myös esille vastaajien  
keskustelussa.

*Kehitysvammaisen työntekijän kohdalla koeaika on tärkeä, sen aikana voi  
nähdä motivaation ja soveltuvuuden työtehtäviin.*

## 5.2 Tukitoimet kehitysvammaisen henkilön työllistämiseksi

Toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti haastattelin työelämän edustajia siitä, millaisilla tukitoimilla yhteiskunta voisi parantaa kehitysvammaisten työllistymistä. Vastaajat kävivät keskustelua yhteiskunnan tukitoimista kehitysvammaisen työllistämiseksi. Keskustelun pohjalta tukimuotoina olisi pääosin oltava lisää taloudellista tukea ja avustajan saaminen työpaikalle kehitysvammaiselle henkilölle. Vastaajien mukaan rahallista tukea tarvittaisiin ainakin kehitysvammaisen työllistämisen alkuvaiheissa. Työelämä voisi ottaa yhä useamman kehitysvammaisen koeajalla töihin, jos kustannukset olisivat sen ajan pienemmät.

*Lisää rahallisia tukia kaivattaisiin kehitysvammaisten palkkaamiseen, sillä he sitovat enemmän muita työntekijöitä alkuvaiheessa työnopastukseen.*

Vastaajat pohtivat avustajan saamista esimerkiksi sosiaalitoimistosta ja tulivat päättämään, ettei sosiaalivirkailija pystyisi kaikille työpaikoille tulemaan avustajaksi kehitysvammaiselle.

*Avustaja vaikka sosiaalitoimistosta siihen alkuun opastamaan*

*Ei avustaja voi kaikkiin työpaikkoihin tulla, tai ei avustajakaan osaa kaikkia töitä*

Vastaajat kertoivat, että kehitysvammaisuuden tuomia mahdollisia rajoituksia voidaan apuvälineillä ja työoloilla poistaa tai lieventää, mutta työn tuloksen pitää kuitenkin olla ripeää ja tarkkaa. Ensimmäisinä apuvälineinä esiin nousivat liikkumista auttavat pyörätuolit, vaikka niiden kanssa töitä ei välttämättä pystyisi tehdä vastaajien omissa ammateissa.



### 5.3 Yhteiskuntavastuun merkitys kehitysvammaisen työllistämisessä

Kysyessäni työelämän edustajien näkemyksiä yhteiskuntavastuun merkityksestä kehitysvammaisten työllistymisessä, en saanut yksiselitteisiä vastauksia. Yhteiskuntavastuun merkitys ja rooli oli haastateltaville epäselvä tai puutteellinen, ja he myönsivät käsitteen olevan heille vieras. Yhteiskuntavastuu-teemasta saatiin kuitenkin keskustelua aikaiseksi, tosin haastattelijana oma roolini oli merkittävämpi kuin aiempien teemojen kohdalla. Työelämän edustajat nostivat esiin työnantajan suhtautumisen ja asenteen ratkaisevaksi tekijäksi kehitysvammaista palkatessa. Tämän lisäksi paljon keskustelua sisältäväksi aiheeksi nousi ennakkoluulot kehitysvammaisuutta kohtaan, mikä osaltaan vaikuttaa suoraan työllistymiseen eikä välttämättä negatiivisesti.

#### 5.3.1 Yhteiskuntavastuu on työnantajan

Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että kehitysvammaisella henkilöllä tulee olla ammattitaitonsa tueksi koulutodistus niin kuin kellä tahansa työhön pyrkivällä henkilöllä. Kehitysvammaisen palkkaamisessa tulee noudattaa yleisiä aloittain voimassa olevia työehtosopimuksia ja yleistä työlainsäädäntöä.

Vastaajien keskusteluissa esiin nousi ajatus siitä, minkä takia pitäisi palkata kehitysvammainen työntekijä.

*Miksi pitäisi palkata kehitysvammainen, jos vammattomia työttömiä hakee samaan työhön? Vammaton pystyy tekemään tarvittaessa useampaa työtä yrityksen eduksi ja oppii uudet tehtävät ripeämmin. Kaikille ei ole töitä, oli vammainen tai vammaton.*

Vastaajien keskustelussa esiin nousi myös puolustuspuheenvuoroja yllä mainitulle ajatukselle. Vastaajien mielestä kehitysvammaisen palkkaaminen on asennekysymys ja pitkälti kiinni yrityksen johdon suhtautumisesta kehitysvammaisia kohtaan.

*Parhaimmillaan yritys saa kehitysvammaisesta tosi ahkeran työntekijän ja saa vielä palkkatuenkin hänelle.*

Kysyessäni yhteiskuntavastuun roolista suhteessa kehitysvammaisen henkilön työllistämiseen, vastaajat olivat hyvin vähäsanaisia. Työnantajan rooli nähtiin merkittäväksi tekijäksi edes työkokeilujen, saati sitten palkkatyöhön työllistämisessä. Yhteiskuntavastuuta ei koettu aiheena, johon yksittäinen työntekijä pystyisi kunnolla vaikuttamaan. Osa vastaajista nosti esiin sen, että kehitysvammaisillekin on tarjottava työkokeiluja mahdollisuuksien mukaan. Yleisesti vastaajat mieltivät, että on kehitysvammaistenkin päästävä töihin, jos niihin kykenevät.

*Riippuu mitä pomo ajattelee kehitysvammaisista.*

*Työkokemusta tulee tarjota myös kehitysvammaisille.*

*Yrityksellä on vastuu työllistää mahdollisuuksiensa mukaan myös kehitysvammaisia, jos he ovat työkykyisiä.*

### 5.3.2 Ennakkoluulot

Vastaajat tunnustavat omaavansa ennakkoluuloja kehitysvammaisia kohtaan. Vain yhdellä vastaajalla on kokemusta kehitysvammaisesta työkaverista. Tarkkaileminen ja vaurautunut asenne vastuun antamisessa kehitysvammaiselle työkaverille nousivat keskustelusta esille. Apua tai neuvoja vastaajat eivät lähtökohtaisesti kysyisi kehitysvammaiselta työkaverilta.

Ajatus kehitysvammaisesta työelämässä on kuitenkin positiivinen. Vastaajista kaikki olivat sitä mieltä, että kehitysvammainen tekee työtään ahkerasti ja hyvällä asenteella päästyään työhön kiinni. Työtä hakevia kehitysvammaisia henkilöitä pidettiin motivoituneempina ja kiinnostuneempina työn tekoa kohtaan kuin vammattomia. Vastaajat arvelivat, ettei kaikkien kehitysvammaisten tarvitse hakea työtä, vaan he voivat jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle, jolloin ”oleskelijat” karsiutuvat työtä hakevasta porukasta pois kokonaan.

*Luultavasti kehitysvammaisilla on keskivertoa parempi motivaatio tehdä työtä, sillä heidän on vaikeampi sitä saada ja kun kerran pääsee tekemään, halu näyttää ja pitää työ on suurempi. Eikä työllä ole väliä kuhan pääsee tekemään. Eikä ne kyllästy samalla lailla kuin vammattomat työntekijät.*

*Suurin osa työtä hakevista kehitysvammaisista varmasti haluaa töitä aidosti.*

## 6 TUTKIMUKSEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa arvioin ja käsittelen opinnäytetyöni tuloksia suhteessa asettamiini tutkimuskysymyksiin. Kysymykseen yritysten edellytyksistä työllistää kehitysvammainen, vastaa sopivat työtehtävät ja itsenäinen työkyky. Kysymykseen keinoista, joilla yhteiskunta voisi parantaa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä, vastaa tukitoimet kehitysvammaisen työllistymiseksi. Kolmanteen tutkimuskysymykseen siitä, miten yritykset määrittelevät yhteiskuntavastuun työllistymisessä, en opinnäytetyötutkimukseni saanut kattavia vastauksia. Tähän kysymykseen tuloksissani vastaa työnantajan yhteiskuntavastuu ja ennakoluulot kehitysvammaisia kohtaan.

Viimeisenä tässä luvussa pohdin vielä tutkimukseni laadullista ja eettistä näkökulmaa sekä sitä, millaisia ajatuksia itselleni tuli työtä tehdessä. Opinnäytetyön laatua ja eettisyyttä arvioin yleisten tutkimuskriteerien ja eettisten ohjeistusten pohjalta. Omia pohdintojani kerron vapaammin itselleni mielenkiintoisista ajatuksista.

### 6.1 Yrityksen edellytykset työllistää kehitysvammainen

Kysyessä yritysten edellytyksistä työllistää kehitysvammainen, ensimmäisenä esiin nousi sopivien työtehtävien valmiiksi olemassa oleminen. Työelämän edustajat eivät lähtökohtaisesti ole valmiita panostamaan työtehtävien ja työnkuvan mukauttamiseen ja erikoisjärjestelyihin, jotta kehitysvammaisen olisi helpompaa työllistyä yrityksiin. Haastateltavien tietoisuus työvalmentajien avusta ja tuesta kehitysvammaista työllistäessä on heikkoa. Ennakko-oletuksena on, että kaikki työtehtävien räätälöinti pitäisi tehdä työllistävän yrityksen resursseilla. Tietämys työvalmentajien niin sanotusta yritykselle ilmaisesta tuesta edesauttaisi työelämän edustajia suhtautumaan kehitysvammaiselle sopivien työtehtävien muovaamiseen.

Työelämän edustajien haastattelusta kävi myös ilmi, ettei monessakaan tilanteessa ole järkevää palkata henkilöä, joka pystyy tekemään pelkästään yhtä työtehtävää. Tähän

vaikuttivat taloudelliset tekijät. Nähdään, että työntekijän perustyö voi olla vain yksi työvaihe, mutta on kyettävä mukautumaan yrityksen tarpeisiin joustavasti tarvittaessa. Työtehtävät muuttuvat, ja henkilön pätevyyden säilyttäminen työssä on pitkällä tähtäimellä perusedellytys työn hallinnalle. (Ahonen ym. 2000, 163.) Kokemuksestani päätellen kehitysvammainen henkilö voi omaksua hyvinkin monta eri työtehtävää ja tehdä niitä mukautetusti ja tehokkaasti. Kun henkilön kyvyt ja taidot karttuvat, hän suoriutuu yhä ripeämmin perustyöstään. Tällöin työn mielekkyyden ja myös kannattavuuden kannalta työtehtäviä on mahdollista muotoilla uudelleen. Samaa ideaa toteutetaan työharjoitteluissa ja työkokeiluissa eli lisätään työtehtäviä pikkuhiljaa taitojen karttuessa. Yhtä kaikki, yrityksen kannattavuuden kannalta vammattomia ja kehitysvammaista työntekijää verratessa toisiinsa on selkeää, että valinta osuu vammattomaan henkilöön.

Työelämässä yhteiskunnalliset rakenteet näyttäytyvät vielä selkeämmin kuin jokapäiväisessä arjessa. Toisin sanoen, kehitysvammaisen henkilön on työelämän rakenteiden takia hankalampaa työllistyä ilman mukautuksia kuin vammattoman henkilön. Työelämän edustajat näkivät nämä rakenteelliset seikat niin, ettei sopivia työtehtäviä välttämättä ole edes mahdollisuutta löytää tai räätälöidä kehitysvammaiselle henkilölle sopivaksi.

Mielenkiintoinen ja aiheellinen kysymys tutkimustuloksessani on, miksi palkata kehitysvammainen, jos voi palkata samaan työhön vammattoman? Opinnäytetyöni haastattelun vastaajat totesivat palkkatuen auttavan kehitysvammaisen palkkaamisessa. Pelkäänsä palkkatuki ei ole kuitenkaan riittävä syy palkata kehitysvammaista. Johtopäätösten pohjalta on selkeää, että yrityksen täytyy tarvita työntekijää sellaiseen tehtävään, johon kehitysvammainen henkilö on sopiva valinta. Osatyökykyisyys voi olla eduksi esimerkiksi ruuhka-apulaisena tai sesonkiajan lisätyövoimana. Vastaajat uskoivat avustavien työtehtävien olevan juuri tämän tyyllisiä työtehtäviä. Lisäksi kehitysvammaisille nähtiin mahdollisuus tarjota sellaisia töitä, johon vammaton henkilö ei suostuisi tai joissa hän ei viihtyisi pitkään. Vastaajat uskoivat kehitysvammaisten tekevän hyvällä asenteella ja ennen kaikkea motivoituneesti myös tavallisia siistimiseen ja järjestelyyn liittyviä töitä. On totta, että kehitysvammaiset tekevät usein tämän tyyllisiä työtehtäviä, mutta kykenisivätkö he todellisuudessa muuhunkin. Sopivan työn ja henkilön löytäminen on avainasemassa kehitysvammaisen henkilön työllistymisessä.

Yhteenvedona sopivien työtehtävien osalta voin todeta, ettei työelämän edustajilla välttämättä ole tietoa siitä, kuinka työtehtäviä voidaan muokata niin, että kehitysvammainen henkilö voi niistä hyvin suoriutua. Näkemys työtehtävistä voi vammattomalle työntekijälle olla niin juurtunut, ettei hän näe muutoksen mahdollisuutta perustyötehtävien muokkaamiseen. Työvalmentajan apu työtehtävien räätälöinnissä nousee merkittävään osaan kehitysvammaisen henkilön työllistymistä tuettaessa.

Toinen keskeinen tekijä yritykselle työllistää kehitysvammainen henkilö pysyvästi palkkatyöhön on sama kuin kenen tahansa työllistyjän kohdalla: itsenäinen työkyky. Itsenäinen työskentely ja omatoiminen työstä selviytyminen ovat tärkeitä työssä pärjäämisen edellytyksiä. Henkilön työkyvyn tulee olla hyvä, jotta yritys saa tuottoa palkkakuluihin menevälle pääomalle. Haastatteleman työelämän edustajat korostivat pitkin haastattelua työnteon sujuvuuden tärkeyttä ja sitä, ettei yrityksillä ole resursseja ohjeistaa työntekijöitä työnteossa jatkuvasti.

Haastattelussa merkittävästi esiin nousi vastaajien ajatus itsenäisen työkyvyn merkityksestä työelämässä. Ennakkoluuloinen asenneilmapiiri kyseenalaisti kehitysvammaisten henkilöiden työelämässä pärjäämistä ja työllistymisen mahdollisuuksia. Kukkosen (2009) tutkimuksen mukaan yksilön toimintakykyyn liittyvät tekijät voivat lähtökohtaisesti vaikuttaa rekrytointikynnykseen ja sulkea pois harkinnan toimintakykyä tukevilta muutoksilta työssä ja työtehtävissä. Opinnäytetyöni tutkimuksen tulos on samankaltainen Kukkosen tutkimuksen kanssa. Ajatus alentuneesti työkykyisen työllistämisestä on ajan ja muiden resurssien kannalta lähtökohtaisesti vieroksuttava ajatus.

Itsenäisen työkyvyn merkitys on suurempi yksin tehtävissä töissä, joissa ei ole lähellä työparia tai toista työntekijää tekemässä samaa työtehtävää. Haastatteleman työelämän edustajat lähestyivät itsenäisen työkyvyn ajatustaan henkilökohtaisista töistään katsottuna, jolloin vääristymää vastaukseen ja kriittisyyttä kehitysvammaisen henkilön työllistymisen mahdollisuuksiin tulee varmasti lisää. Mikäli aihetta kehitysvammaisten työkyvystä itsenäisesti olisi lähestytty pelkästään tuotantoportaan yksittäisen työntekijän asemasta, olisi näkemys ja ajatus ollut uskoakseni toisenlainen. Yksittäisen tuotannon työntekijän työtehtäviin peilaten kehitysvammaisen mahdolliset toimintakyvyn esteet ovat

helpommin tuettavissa kuin haastatteluun osallistuneiden hyvin itsenäistä ja vaihtelevia työnkuvia tekevien työelämän edustajien.

Kehitysvammaisten työelämään siirtymisen alku- ja työvaiheen opastus korostui haastattavien vastuksissa negatiivisesti. Käy ilmi, ettei työelämässä ole aikaa opastaa ja perehdyttää uutta työntekijää pitkään. Työntekijältä odotetaan omatoimisuutta ja kykyä riipään työntekoon heti työsuhteen alusta alkaen. Työnteon ripeä ja tehokas aloittaminen on ristiriitainen seikka kehitysvammaisen työntekijän kohdalla. On mahdollista, ettei kehitysvammainen henkilö opi ja oivalla asioita samalla tavalla kuin vammaaton. Työelämän odotukset ja tuoton tavoittelun perusajatus ahkerasta ja tuottoisasta työntekijästä ovat kuitenkin ymmärrettäviä. Tähän on ratkaisuna työkokeilut ja työssäoppimisjaksot, mutta ne eivät kuitenkaan lisää yritysten aikaa opastaa uutta työntekijää tai harjoittelijaa.

Kommunikaatiotaidot ovat osa yksilön työkykyä. Opinnäytetyöni tutkimustulosten perusteella kommunikaatiotaidot nousevat merkittävään rooliin työtä hakiessa. Työssä pärjäämiseen suurin osa haastateltavista ajatteli löytyvän välineitä, vaikka kommunikaatiotaito olisi puutteellinen. Kehitysvammaliiton tutkimuksen selvityksessä on mainittu monien asioiden hankaloittavan kehitysvammaisen henkilön työllistymistä, muttei niiden olevan lopullinen este työllistymiselle (Ahlstén ym. 2015, 55). Yhtä opinnäytetyöni tuloksen ja kehitysvammaliiton tutkimuksen kanssa on usko kehitysvammaisen työssä pärjäämiseen erilaisista hankaloittavista tekijöistä kuten kommunikaation rajoitteista huolimatta. Koko työprosessin selkeästi hankalin vaihe vaikuttaa olevan sopivan työpaikan löytäminen, jossa huomioidaan työntekijän eroavaiset tarpeet ja häntä pystytään tukemaan työssä suoriutumisessa.

Kehitysvammaliiton selvityksessä henkilön ikä ja koulutus ovat yhteydessä palkkatyöhön pääsemiseen (Ahlstén ym. 2015, 54). Opinnäytetyöni tutkimustuloksessa koulutuksen merkitys työllistymiselle nousee esiin, mutta henkilön ikää ei ole mainittu kertaakaan. Koulutus on tänä päivänä jokseenkin verrannollinen ikään, sillä vanhemmilla kehitysvammaisten ikäluokilla ei koulutusta välttämättä ole samalla lailla ollut tarjolla. Koulutuksen merkitys on lisännyt henkilön itsensä suhtautumista työelämään, mutta

myös kehitysvammaisen lähipiirin näkemys henkilön mahdollisuuksista ja kyvyistä on lisääntynyt.

## 6.2 Tukitoimet kehitysvammaisen työllistymiseksi

Kysymykseen tukitoimista kehitysvammaisen työllistämiseksi sain vastaukseksi rahallisen tuet ja avustajan kehitysvammaiselle henkilölle työnteon aloitukseen. Tulokset olivat ennalta arvattavissa, mutta oma huomioni kiinnittyi kehitysvammaisen työnaloituksen avustajaan. Haastattelemillani työelämän edustajilla ei ole kokemusta tai tietoa työvalmentajien tekemästä työstä ainakaan kehitysvammaisen työntekijän avustajan roolissa. Taloudellisten tukien koettiin olevan suurin yksittäinen mahdollisuus kehitysvammaisen palkkaamisessa yrityksiin pysyvästi. Yllätyksekseni vain vähän keskustelua sai osakseen kehitysvammaisen tuottavuus työssä ja hyvän tuloksen tekeminen, työllistymisen edellytyksissä kun mainitaan vain itsenäinen työkyky ja se, että kun työ sujuu ei muulla niin väliä. Minkäänlaiseen lisäkoulutukseen tai kouluttautumisjaksoon ei tukitoimikeskustelussa menty kertaakaan, vaikka keskitetyllä työtehtäväkoulutuksella työntekijän tuottavuutta yritykselle pystyttäisiin parantamaan ja näin henkilö olisi kannattavampaa työllistää.

Opinnäytetyöni tuloksista käy ilmi, että juuri sopivien ratkaisujen löytämiseen tarvitaan kolmatta osapuolta eli työvalmentajaa. Vastaajat pohtivat tukitoimiksi kehitysvammaisen työllistymiselle avustajaa työn aloittamiseen kuin myös työsopimuksen tekoon. Juuri näitä tehtäviä varten työvalmentajat ovat. Opinnäytetyössä haastattelemani työelämän edustajat eivät olleet tietoisia työvalmentajista tai heidän työstään. Haastattelukeskusteluissa vastaajat arvelivat sosiaalitoimiston tai muun vastaavan tahon hoitavan kehitysvammaisten työllistymistä.

Rahallista tukea työelämän edustajat arvelivat tarvittavan kehitysvammaisen työn aloittamisen kanssa, sillä resursseja tarvitaan työn opastamiseen. Ajatus pysyvästä palkka-



tuesta kuitenkin oli selkeä, joten todellisuudessa haastateltavat olettivat kehitysvammaisen palkkaamisen olevan aina yritykselle edullisempaa kuin vammattoman henkilön palkkaaminen.

Haastattelusta käy ilmi, ettei työelämän edustajat olisi halukkaita tekemään suuria muutoksia työolosuhteisiin tai työjärjestelyihin yksittäisen henkilön takia. Työntekijöiden tulisi lähtökohtaisesti sopeutua valmiiseen työympäristöön mahdollisimman jouhevasti ilman suurempaa järjestelyä. Aiemmissa johtopäätöksissäni olen jo tuonut esiin työelämän edustajien olleen itselleen vieraiden aiheiden parissa. Tämä ilmenee esimerkiksi vähäisenä tietona työvalmentajien työtä kohtaan, vaikka työvalmentajat auttavat ja suunnittelevat tarvittaessa muutoksia yhdessä työllistäjän ja työntekijän kanssa.

### 6.3 Yhteiskuntavastuun merkitys kehitysvammaisen työllistämisessä

Yhteiskuntavastuu koettiin haastattelussa vieraana aiheena. Haastatteleman työelämän edustajat kokivat yhteiskuntavastuun työnantajan ja yritysten johdon ratkaisuin. Syitä, miksi yhteiskuntavastuu on vieras tai vähemmälle huomiolle jäänyt seikka, on mielestäni helppo ymmärtää. On helppo ajatella, ettei sillä ole näkyvää merkitystä arjen työhön eikä siihen siksi tarvitse kiinnittää huomiota. Tosiasiassa yhteiskuntavastuu on laaja käsite ja pitää sisällään monia ympäristö-, talous- ja sosiaalisia ratkaisuja, joita yritys tekee. Nämä ratkaisut ovat mukana jokapäiväisessä työssä.

Tutkimustulokseni pohjalta kävi ilmi, että työelämän edustajat näkivät kehitysvammaisen työllistämisen olevan yrityksen johdon asenteellinen kysymys. Vastaajat arvelivat kehitysvammaisten työllistyvän pääsääntöisesti hyvillä perhe- ja lähipiirisuhteillaan. Toisin sanoen yrityksen johdon asenteita muokkaisi lähipiirissä oleva kehitysvammaisen henkilö. Mikäli työnantaja näkee työelämän monimuotoisuuden arvokkaaksi sisällyksi työpaikalla, voisi kehitysvammaisen työntekijä olla hyvä, vaihtoehto vaikka vain osatyökykyisenä.

Yhteiskuntavastuu on yksi seikka, joka edistää kehitysvammaisten työllistymistä. Valtion ja kuntien taholta tulevat tuet kehitysvammaisten palkkaamiseen ovat usein tärkeitä puoltavan päätöksenteon ratkaisijoita. Osa kehitysvammaisia palkkanneista tahoista voi nähdä henkilön voimavarana sisäisessä ja ulkoisessa yrityskuvassa. Todellisuudessa kehitysvammainen työntekijä kykenee tekemään hyvää tulosta ja antamaan suurenkin panoksen yritykselle suotuisissa olosuhteissa.

Ennakkoluulot kehitysvammaisia työntekijöitä ja työnhakijoita kohtaan ovat osa yhteiskuntavastuun sisältämää sosiaalista aluetta. Sosiaaliseen alueeseen sisältyvät palkkaamiseen ja työllistämiseen liittyvä ratkaisut tarjota kaikille tasapuolinen mahdollisuus työllistyä. Ennakkoluulot ja oletukset kehitysvammaisista työntekijöistä eivät nousseet haastattelemieni työelämän edustajien kohdalla esteeksi työllistymiselle. Vaikutusta ennakkoluuloilla työllistymiselle kuitenkin on. Opinnäytetyön tutkimustuloksessa työtä hakevat kehitysvammaiset koettiin positiivisiksi, vaikka kehitysvammaisuuden uskottiin lisäävän haasteita työllistyä. Siitä huolimatta työllistyviksi pyrkivillä henkilöillä ajateltiin olevan keskivertoa työntekijää parempi motivaatio ja halu näyttää kykynsä työelämässä.

Negatiiviset ennakkoluulot vaikuttavat huomattavasti kehitysvammaisten työllistymiseen ja työllistymisen mahdollisuuksiin. Opinnäytetyössäni haastatellut työelämän edustajat tunnustivat avoimesti omaavansa ennakkoluuloja kehitysvammaisia kohtaan. Heidän ennakkoluulonsa ilmenee tarkkailuna, varautuneisuutena, luottamuspulana ja epäluuloisuutena kehitysvammaisen henkilön työkykyä ja taitoa kohtaan. Ristiriitaisesti työelämän edustajien ajatukset ovat myös positiivisia kehitysvammaista työntekijää kohtaan. Kehitysvammainen henkilö koetaan ahkeraksi ja motivoituneeksi työntekijäksi. Ahkeruuden ja positiivisuuden uskotaan tulevan halusta kuulua työyhteisöön, näyttää omat kykynsä tehdä työtä ja halusta säilyttää työpaikka.

Opinnäytetyön tutkimustuloksestani voi tehdä johtopäätöksen, että työelämän edustajat voisivat luottaa tutuksi tulleeseen kehitysvammaiseen työkaveriin. Alkuvaiheen tutustuminen, työyhteisöön sisälle pääseminen ja luottamustekijät kasvavat pikkuhiljaa ajan kanssa. Opinnäytetyöni haastattelun vastaajista yksi oli työskennellyt kehitysvammaisen

henkilön kanssa, ja hänen vastauksensa tukivat ajatusta luotettavasta ja ahkerasta työka-verista, kun työtehtävät oli opittu ja saatu onnistumaan itsenäisesti. Vastaajien keskus-te-lun mukaan positiivinen ja elämäniloinen kaveri tuo jaksamista jopa omaan työpäivään. Vastaajat olettivat valtaosan työhön hakevista kehitysvammaisista olevan pirteitä ja po-sitiivisia persoonia. Todellisuudessa kehitysvammaisuuteen liittyy osana kuitenkin psyykkiset vaihtelut mielialassa ja fyysisessä jaksamisessa. Näiden vaihteluiden merki-tystä työllistymisessä vastaajat eivät millään tavalla kommentoineet.

Yhteiskunnan menetelmät tukea kehitysvammaisia oppimaan jo lapsuudessa ovat hyvä asia, mutta eristetty opetus vammattomasta väestöstä lisää ennakkoluuloja kehitysvam-maisia kohtaan. Nämä jo varhain syntyneet ennakkoluulot ja oletukset kehitysvammais-ten kyvyistä vaikuttavat uskoakseni läpi koko elämän. Näin ollen näiden ennakkoluulo-jen osittain tiedostettu synnyttäminen ei ole kehitysvammaisen työllistymisen kannalta edesauttava tekijä.

#### 6.4 Tulosten luotettavuus ja tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa pohditaan, kuinka luotettavaa tutkimustu-losta on onnistuttu tuottamaan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit ottavat kantaa siihen, kuinka uskottavaa sekä osoitettavissa olevaa tutkimusta ja tutkimustulok-sia on kyetty tuottamaan. Yleisesti tutkimuksen uskottavuutta lisäävät tutkijan pitkäjän-teinen työ tutkittavan aiheen tai ilmiön parissa, aineiston tutkiminen monella eri mene-telmällä ja yhteistyö muiden tutkimusta tekevien kanssa. Varsinaisten tutkimusten luo-tettavuuden arviointiin kuuluu myös vahvistettavuus. Vahvistettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen etenemistä siten, että toinen tutkija voi seurata prosessia ja havainnoida kuinka tutkija on päätenyt tuloksiinsa ja päätelmiinsä analyysin pohjalta. Ristiriitoja voi tulla siinä, ettei toinen tutkija tulkitse analyysiä samalla tavalla. (Kylmä, Lähdevirta & Vehviläinen-Julkunen 2003, 609–611.)

Teemahaastattelu oli menetelmänä hyvä valinta, pääsin sillä haluamaani lopputulokseen haastattelutilanteessa. Haastateltavat kävivät hyvää ja monipuolista keskustelua antamieni teemojen ympäriltä, ja sain kiitosta haastattelutilanteen toteutuksesta. Sisälönanalyysillä oli hyvä käsitellä tutkimusaineistoa, koska se auttoi mielestäni tuloksen johdonmukaiseen luomiseen. Analyysin luotettavuuteen yksintehdyssä opinnäytetyössä on vaikea ottaa kantaa, koska kaikki tulkinnat ovat yksinomaan minun tekemiäni.

Refleksiivisyys on laadullisen tutkimuksen teossa huomioitava laatua ja luotettavuutta arvioitaessa. Refleksiivisyyttä on tutkijan omien lähtökohtien ja ennakkoasenteiden tunnistaminen, ja niiden arvioidut vaikutukset tutkimuksen kulkuun ja raportointiin. Tutkimustulosten siirrettävyys on myös yksi laadunarviointikriteeri. Siirrettävyydellä tarkoitetaan, että tutkimus on toteutettu riittävän kuvailevasti ja yksityiskohtaisesti, jotta sen tuloksia pystytään soveltamaan muihin samankaltaisiin ympäristöihin. (Kylmä ym. 2003, 609–610.)

Tutkimuksen luotettavuus tulee huomioida raporttia eli tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa. Tutkimuksen tuloksia tulee verrata asiasisältöön. Turhaa yleistämistä ja tulosten muuntelua tulee välttää. Opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden takia kaikki tutkimustulokset tulee analysoida tasavertaisina, ilman tutkijan oman mielipiteen korostamista. Opinnäytetyön tutkimukseen sisältyy paljon eettisiä valintoja ja seikkoja. Tutkimusaiheen valinta ja tutkimuskysymysten muodostaminen ovat jo itsessään eettisiä valintoja. Tutkimuksen seurauksia tulee ajatella näitä valintoja tehdessä. (Kylmä & Juvakka 2007, 144.)

Tutkimuksen laatuun vaikuttaa tekijän lisäksi vastaajat ja lähdemateriaalit. Itse olen tekemässä opinnäytetyötä, mikä tarkoittaa, ettei kokemusta tutkimuksen teosta ole. Tämä vaikuttaa varmasti osaltaan tutkimuksen laadulliseen sisältöön. Haastatteleman työelämän edustajat vastasivat omien tietojensa ja kokemuksiensa mukaan, josta voin heitä vain kiittää. Laadullisesti voi kuitenkin pohtia, olivatko vastaajat päteviä vastaamaan esittämiini tutkimuskysymyksiin, ja osasinko itse haastatella heitä tutkimuksen laadullisten kriteerien mukaisesti peilaten vähäiseen kokemukseeni. Lähdemateriaali vaikuttaa

tutkimuksen laatuun ja sen sisältöön huomattavasti. Koen käyttäneeni luotettavia lähteitä ja olen pyrkinyt etsimään esitetyt asiat useammasta lähteestä, vaikka olisin työssäni vain yhden lähteen maininnut kunkin aiheen kohdalle. Tällaisella menettelyllä olen luonut itselleni kuvan käsittelemistäni teorioista.

Opinnäytetyölle asianmukaiset tutkimusluvut ja tutkimussuunnitelma tulee olla kunnossa ennen varsinaiseen opinnäytetyöhön ryhtymistä. Ohjaava opettaja on hyväksynyt tutkimussuunnitelmani, ja Jyväskylän kaupungin sosiaalipalveluiden palvelujohtaja on myöntänyt minulle tutkimusluvan opinnäytetyölleni 18.3.2016.

Tutkimuksen tulee noudattaa Diakonia ammattikorkeakoulun opinnäytetyön kriteerejä ja ohjeiden mukaista suorittamista. Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Osana tutkimusta olevat muiden tutkijoiden työt ja töiden osat ovat asianmukaisesti viitattu, ja niihin on suhtauduttava kunnioittavasti. Tutkimuksen dokumentoimisessa on noudatettava sille asetettuja ohjeita. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014.)

Tutkimusaineistoa litteroidessa ja sitä kirjoitusprosessissa käyttäessä tulee suojata haastateltavien yksityisyys. Toisin sanoen, haastateltavien nimiä tai pääteltäviä tunnuksia ei ole saatavilla haastattelunauhoituksessa tai litterointiaineistossa. (Kylmä ja Juvakka 2007, 153.) Tutkimukseen osallistuvien haastateltavien yksityisyyden suojan kannalta tutkimustulosten siirrettävyys luo ristiriidan. Ristiriita syntyy siitä, etten kuvaa syvästi haastateltujen henkilöiden ammattinimikkeitä tai heidän työpaikkojaan. Itse koin yksityisyyden suojan olevan huomattavasti tärkeämpi omassa opinnäytetyössäni, joten päädyin pitämään haastateltavien kuvauksen melko suppeana. Perusteluna voin todeta aiheen olevan mahdollisesti arka, ja se voi tuoda haastateltavan negatiiviseen valoon tiedon tai vastausten perusteella. Haastateltavieni yksityisyydensuojan säilyttämiseksi opinnäytetyössäni käytän läpi työn kaikista haastateltavista nimityksiä ”haastateltavat työelämän edustajat” ja ”vastaaja” tai useamman samaa tarkoittaneen vastatessa samalla lailla ”vastaajat”.

Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt pitämään omat oletukseni ja ennakoasenteeni piilossa. Kriittisesti joudun kuitenkin toteamaan, etten välttämättä ole jokaisessa kohdassa tässä onnistunut. Luulen valmiin opinnäytetyön kohdalla sen vielä sisältävän omia oletamuksiani kehitysvammaisten työllistymisestä. Suhtaudun itse kehitysvammaisten pysyvään palkkatyösuhteeseen varauksella. Tällä tarkoitan sitä, että yrityksen taloudelliset tilanteet vaihtelevat, jolloin joudutaan puntaroimaan uudelleen työntekijäresursseja. Lisäksi kehitysvammaisen yksilön työkyky voi vaihdella, jolloin työllistäjän täytyy harvinaisuuksia yllä varsinaisen tutkimuksen laatukriteereihin ajankäytön tai vahvistettavuuden osalta. On kuitenkin tärkeää ymmärtää tutkimuksen luotettavuuden laatukriteerit, jotta voidaan pyrkiä niihin. Opinnäytetyön tutkimustuloksien osalta laatukriteereihin on huomattavasti helpompi päästä. Haastattelujen pohjalta kertynyttä aineistoa olen käyttänyt rehellisesti ja luotettavasti, juuri niin kuin haastateltavat ovat sen kertoneet.

Opinnäytetyössäni eettistä haastetta lisää suhteellisen pieni haastateltavien lukumäärä. En erittele haastateltavia toisistaan, vaikka he työskentelevät erilaisissa asemissa työelämässä. Valmiissa opinnäytetyössä pitää kuvata haastateltavien käsitys tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman todenmukaisesti (Kylmä & Juvakka 2007, 154). Opinnäytetyöni kohdistuu kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen, jolloin luotettavuuteen ja eettisyyteen on kiinnitettävä erityisesti huomiota. Haastateltavat ovat yksittäisiä työelämän edustajia, joiden yksityisyyden haluan ja olen vastuussa säilyttää. Opinnäytetyössäni haastatteluun valmistautuessa en luonut pakkoa saada jokaiseen haastatteluteemaan selkeää vastausta. Haastateltavillani oli oikeus vastata antamiini teemoihin näkemällään tavalla. Eettistä pohdintaa aiheen valinnasta ja kysymysten asettelusta tulee tehdä, kun tutkitaan mahdollisesti arkaluontoista asiaa. Ilmiötä ja aihetta voidaan kuitenkin tutkia, kunhan kiinnitetään huomiota haastateltavien oikeuksiin. (Pohjola 2007, 18).

Prosessina opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoista aiheen valinnasta ja tutkimuskysymysten asettelusta lähtien. Aikaa ja jaksamista työ on vaatinut, mutta mielenkiintoinen aihe on auttanut jaksamaan. Opinnäytetyön tutkimuksen teko on aivan uusi

kokemus itselleni, ja se uskoakseni näkyy raportin sisällössä. Prosessissa on ollut myös vaihteita, jolloin olen joutunut itse perehtymään aiheeseen syvällisemmin ennen kuin olen voinut jatkaa työssä eteenpäin. Tällaisia syvällisemmän perehtymisen kohtia ovat olleet esimerkiksi vammaisuuden monet eri määrittelytavat, tutkimusanalyysin tekeminen sekä johtopäätösten vertaaminen aiempiin tutkimuksiin. Ammatillisen kasvun olen havainnut erityisesti tutkimuksen teossa, lähdemateriaaliin tutustumisessa ja sen käytössä sekä paikoin laajempaan kontekstiin verrattavassa opinnäytetyössäni.

Haastateltavien saaminen oli ehdottomasti koko opinnäytetyöni ongelmallisin vaihe, vaikka se ei tullutkaan yllätyksenä. Vastoinikäymisistä huolimatta koen saaneeni haastateltavat melko jouhevasti. On huomioitava, että kehitysvammaisten työllistymisen on aiheena monille vieras ja kenties hiukan arka. Myös ryhmähaastattelumuotona suoritettu menetelmä saattoi aiheuttaa haastattelupyynnön saaneille erilaisia tuntemuksia ja nostaa kynnystä osallistua opinnäytetyöni tutkimukseen.

Vammaisia ja kehitysvammaisia henkilöitä tulisi mielestäni lähestyä henkilö eikä diagnoosi edellä. Tämän olen ajatellut jo ennen opinnäytetyötäni, mutta lääketieteellinen tutkimusnäkemys on edelleen valitettavan voimallinen tässä määrittelyssä.

Työelämän edustajien vastukset herättivät itsessäni paljon ajatuksia. Vastaukset saivat ajattelemaan syitä sille, mitä hyvää kehitysvammaisen työntekijä voisi työyhteisöön tuoda läsnäolollaan. Ymmärrän, että usein yrityksen tarkoitus on tehdä tulosta mahdollisimman tehokkaasti, jolloin sosiaaliset ja yhteiskunnalliset arvot nähdään toisarvoisina yrityksen tuottavuuden kannalta. Herää kysymys, korostuuko tämä ajatusmalli miesvaltaisilla aloilla vielä selkeämmin?

Opinnäytetyön tutkimukseen osallistunut ryhmä on melko pieni, mikä vaikuttaa varmasti tutkimuksen sisältöön niin, että yksittäiset ajatukset nousevat mahdollisesti esiin tuloksissa. Tutkimuksen tulokset olen pyrkinyt sitomaan yhteiskunnallisiin ilmiöihin muiden samansuuntaisten tutkimusten ja selvitysten pohjalta. Voinkin todeta, ettei suuria eroavaisuuksia tuloksen johtopäätöksissä ole.

Mielenkiintoisia aiheita tutkia jatkossa olisivat yhteiskuntavastuun ja työelämän monipuolisuuden koettu merkitys sekä työntekijöille että työnantajille. Ajatuksissani näiden merkitysten esiin tuominen olisi yksi mahdollisuus vammaisten työllistymiselle. Kysymys yhteiskuntavastuusta oli opinnäytetyöni selkeästi hankalin työelämän edustajille, joten sen syitä olisi mielenkiintoista selvittää. Olisi myös kiinnostavaa luoda kuva työelämän edustajien käsityksestä kehitysvammaisen henkilön työkyvystä ja verrata sitä kaikilta osiltaan todellisuuteen. Tällainen tutkimus olisi joltain osin sattumaa tutkimukseen valikoituvien henkilöiden osalta, mutta aihe kiinnostaisi. Rikkoisiko se ennakkoluuloja vai olisiko kehitysvammaisen henkilön työkyky arvioitu oikein?



## LÄHTEET

- Ahlstén, Marika; Klem, Simo & Vesala, Hannu T 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Viitattu 30.11.2015. [http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_9.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf)
- Ahonen, Guy; Bergström, Monica; Huuskonen, Matti (toim.); Järvisalo, Jorma; Laitinen, Heikki(toim.); Lindström, Kari & Rantanen, Jorma 2000. Työkykyä edistävä ja työkyvyttömyyttä ehkäisevä toiminta pientyöpaikoilla 1995–1998: yhteenveto. Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä 2. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 16. Helsinki. 155–166.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Aspvik, Ulla 2003. Psykkisesti vajaakuntoisten avotyötoiminta. Toiminnan kehittämisprosessi ja merkitys osallistujien elämänlaadulle. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Oulun yliopisto. Keski-Pohjanmaan keskussairaala, psykiatrian tulosalue. Tutkimus. Viitattu: 20.1.2016.
- Byman, Kai 2014. Vammaisen palkkaus lyö leiville. Artikkel. Yle. Viitattu 11.10.2016. <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/11/11/vammaisen-palkkaus-lyo-leiville>
- Ekholm, Elina & Teittinen, Antti 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Kelan tutkimusosasto. Helsinki. Viitattu 15.2016. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/144151/Tutkimuksia133.pdf?sequence=4%20-%20Ekholm\\_Teittinen.indd%3A.195073%3A101667](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/144151/Tutkimuksia133.pdf?sequence=4%20-%20Ekholm_Teittinen.indd%3A.195073%3A101667)
- Haapanen, Ari & Moilanen, Liisa 2006. Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Hyvät käytännöt yrityksen arjessa. Työpoliittinen tutkimus 299. Helsinki: Työministeriö.

- Hiltunen, Juho 2012. Vammaisten työllistyminen monimuotoisuuden politiikan näkökulmasta. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta.  
Pro gradu-työ. Viitattu 30.11.2015. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61598/Hiltunen.Juho.pdf?sequence=1>
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paul. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osittain uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: Werner Söderström osakeyhtiö.
- Jokinen, Juha-Matti; Kauranen, Ulla ja Toivonen, Leena 2007. Työhönvalmennus ammatillisen kuntoutusarvioinnin ja ohjauksen välineen. Koutsu – arvioiden ja valmentamisen työammattiin projekti. Viitattu: 17.1.2017. [http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/tyohonvalmennus\\_ammattillisen\\_kuntoutusarvioinnin\\_ja\\_ohjauksen\\_valineena.pdf](http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/tyohonvalmennus_ammattillisen_kuntoutusarvioinnin_ja_ohjauksen_valineena.pdf)
- Jyväskylän kaupunki 2016. Sosiaalipalvelut. Päivä- ja työtoiminta. Vammaisten ja kehitysvammaisten päivä- ja työtoiminta. Työvalmennuspalvelu Kätevä. Viitattu 22.10.2016. <http://www.jyvaskyla.fi/vammaiset/kehitysvammapalvelut/paivatoiminta/tyovalmennuskateva>
- Järvikoski, Aila 2013. Monimuotoinen kuntoutus - Ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:43. Viitattu 12.12.2016. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70263/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3457-3.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70263/URN_ISBN_978-952-00-3457-3.pdf?sequence=1)
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, i.a. Tietoa kehitysvammasta. Viitattu 26.11.2015. <http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma->
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry i.a. Työelämä Tuettu työllistyminen. Viitattu 10.12.2016. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tuettu-tyollistyminen/>

- Kehitysvammaliitto ry 1995. Kehitysvammaisuus. Määrittely, luokitus ja tukijärjestelmät. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- K-kauppiasliitto ry 2003. Kehitysvammaisen henkilön työllistäminen K-kauppiasliiton suositus. Viitattu: 28.1.2016. [http://www.k-kauppiasliitto.fi/sites/default/files/tiedostot/u7018/kehitysvammaisen\\_henkilon\\_tyollistaminen.pdf](http://www.k-kauppiasliitto.fi/sites/default/files/tiedostot/u7018/kehitysvammaisen_henkilon_tyollistaminen.pdf)
- Korkeamäki, Johanna 2010. Aikuisten oppimisvaikeudet. Näkökulmia selvittämiseen. Kuntoutussäätiö. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 83/ 2010. Viitattu 20.10.2016. [http://www.opioppimaan.fi/doc/hankkeen\\_tuotteet/242250\\_Korkeamaki\\_verkkov.pdf](http://www.opioppimaan.fi/doc/hankkeen_tuotteet/242250_Korkeamaki_verkkov.pdf)
- Kukkonen, Tuula 2009. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopisto, yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 102. Viitattu 25.9.2016. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-219-301-8/urn\\_isbn\\_978-952-219-301-8.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-219-301-8/urn_isbn_978-952-219-301-8.pdf)
- Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Kylmä, Jari; Lähdevirta, Juhani & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2003. Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? Duodecim 2003, 119. 609-615. Viitattu 18.10.2016. <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo93495.pdf>
- Lahti, Jenna; Hurmerinta, Juha & Solismaa, Juha 2015. Työvalmentaja. Jyväskylän kaupunki. Jyväskylä. Henkilökohtainen tiedon anto 12.5.2015.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380, 3.4.1987. Viitattu 29.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- Launonen, Kaisa & Huuhka, Anna- Maija (toim.)2000. Kehitysvammaisuuteen liittyviä kielen ja kommunikaation piirteitä. Kommunikoinnin häiriöt. Syitä, ilmenemismuotoja ja kuntoutuksen perusteita. Tampere: Plamenia-kustannus, 143–166.

- Mannila, Simo 2002. Työeläkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Euroopan sosiaalirahasto 2000-2006. ESR- Hyvät käytännöt-sarja. Työministeriö. 9–15. Viitattu 26.9.2016. [http://www.rakennerahastot.fi/vanhat\\_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr\\_julkaisut\\_2000\\_2006/08\\_tyoelamakynnykset\\_ja\\_haasteelliset\\_ryhmat\\_tyollisyyspolitiikan\\_nakokulmasta.pdf](http://www.rakennerahastot.fi/vanhat_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/08_tyoelamakynnykset_ja_haasteelliset_ryhmat_tyollisyyspolitiikan_nakokulmasta.pdf)
- Miettinen, Kirsi; Hyytinen, Outi 2012. Punainen talo-hanke. Työvalmennuksen laatukäsikirja. Viitattu 8.12.2016. <http://www.sovatek.fi/Tyovalmennuksen%20laatukasikirjan%20raportti%202012.pdf>
- Misukka, Erja 2009. Kuopion yliopiston julkaisuja e. yhteiskuntatieteet 181. Väitöskirja. Työn merkitys kehitysvammaiselle ”— en rupee kuule ilmaista hommoo kuule tekemään”. Kuopio, Kopijyvä. Viitattu 31.9.2016. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-951-27-1311-0/urn\\_isbn\\_978-951-27-1311-0.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1311-0/urn_isbn_978-951-27-1311-0.pdf)
- Mänty, Tarja 2000. Ammatillista erityisoppilaitoksista työelämään. Jyväskylä: University Printing Home / ER-Paino Ky
- Oliver, Micheal 1988. Social work with disabled people. Practical social work series. Houndmills, Basingstoke, Hampshire & London: Macmillan education Ltd.
- Palojärvi, Eeva 2015. Helsingin Sanomat, Kehitysvammaisia on työelämässä vain muutamia satoja – ”Mukavinta on täyttää juomahyllyjä”. Viitattu 28.11.2015. <http://www.hs.fi/talous/a1432095816631>
- Pohjola, Anneli 2007 Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Ahola, Anja; Saari, Erkki (toim.) & Viinamäki, Leena (toim.). Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Sivut. 11–31. Helsinki: Tammi.

Rönnholm, Tuija 1998. Työntekijöiden työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät pientyöpaikoilla. Kehittämistarpeet terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteen laitos. Pro Gradu-tutkielma. Viitattu 20.10.2016. [https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjblLSE2P\\_PAhUiAZoKHaR-nAi8QFghBMAM&url=https%3A%2F%2Fjyx.jyu.fi%2Fdspace%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F12272%2F733.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AFQjCNF2BHYemMLrrYNdKu-TeBBGAY3dkA&sig2=hNzzM5l0U9ZEUooallfvWw](https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjblLSE2P_PAhUiAZoKHaR-nAi8QFghBMAM&url=https%3A%2F%2Fjyx.jyu.fi%2Fdspace%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F12272%2F733.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AFQjCNF2BHYemMLrrYNdKu-TeBBGAY3dkA&sig2=hNzzM5l0U9ZEUooallfvWw)

Sarajärvi, Anneli & Tuomi Jouni 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusyritys Tammi.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2006. Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma. Viitattu 30.11.2015.

[http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.coe.int%2Ft%2Fe%2Fsocial\\_cohesion%2Fsoc-sp%2FRec%25282006%25295%2520Finland.pdf&ei=o1FoVd6CDoOgyAOox4HYBw&usg=AFQjCNFO-jLGp2hpNz97PVBfem-sX5ZhNTg&bvm=bv.93990622,d.bGQ](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.coe.int%2Ft%2Fe%2Fsocial_cohesion%2Fsoc-sp%2FRec%25282006%25295%2520Finland.pdf&ei=o1FoVd6CDoOgyAOox4HYBw&usg=AFQjCNFO-jLGp2hpNz97PVBfem-sX5ZhNTg&bvm=bv.93990622,d.bGQ)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Asiakas. Viitattu 1.12.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/asiakas>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 20.1.2016. <https://www.thl.fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttava-tyotoiminta>

Tilastokeskus 2013. Vammaisten ihmisoikeudet eivät toteudu. Viitattu 27.11.2015. [http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art\\_2013-09-23\\_005.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_005.html?s=0)

Tilastokeskus i.a. Tilastot. Työmarkkinat. Työolotutkimus. Käsitteet ja määritelmät. Viitattu 10.12.2016. <http://www.stat.fi/til/tyoolot/kas.html>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 29.11.2015.  
<http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Työnhakijalle. Tukea työllistymiseen. Kuntouttava työtoiminta – kunta tukee työllistymistä. Viitattu 1.12.2016. [http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/kuntouttava\\_tyotoiminta/index.html](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kuntouttava_tyotoiminta/index.html)

Vehmas, Simo 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gauduamus Kirja.

Vernerinet, kehitysvamma-alan verkkopalvelu, 2014. Kehitysvammaisuus. Mitä on kehitysvammaisuus? Lääketieteellinen näkökulma. Viitattu: 10.10.2016.  
<http://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>

Vilkka, Hanna. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

World Health Organization (WHO) 2011. World report on disability. Viitattu 1.10.2016.  
[http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf)

## LIITE 1: Haastattelun kysymykset

### ***Haastattelun kysymyksiä:***

#### **Yritysten mahdollisuuksia työllistää kehitysvammainen:**

Oletteko ajatellut kehitysvammaisten työllistämistä?

Miten koette kehitysvammaisen mahdollisuudet työllistyä?

(Onko kokemuksia kehitysvammaisesta työkaverista?)

Millaiset seikat vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen?

Mitä ajatuksia herää kehitysvammaisen työllistymisestä avustaviin työtehtäviin?

Mitä mieltä olette kehitysvammaisen henkilön työllistämisestä vakituiseksi ja kokoaikaiseksi työntekijäksi? Mitkä seikat vaikuttavat?

#### **(Millaisia) Yhteiskunnan tukitoimia kehitysvammaisen työllistymiseksi:**

Millaisilla yhteiskunnan avuilla voisitte työllistää kehitysvammaisen?

Voiko yhteiskunta muilla tavoin parantaa kehitysvammaisen työllistymistä mielestänne? (Jatkokysymyksiä esiin nousevista seikoista!)

#### **Yhteiskuntavastuun koettu merkitys kehitysvammaista työllistäessä:**

Miten näette yrityksen yhteiskuntavastuun yritykselle?

Miten yrityksen yhteiskuntavastuu on mukana henkilöstöä palkatessa?

Mikä on yrityksen yhteiskuntavastuun rooli kehitysvammaista työllistäessä mielestänne?

#### **Lopuksi:**

Kertaus aiemmista keskusteluista!

Onko vielä jokin asia, jonka haluat tuoda esille koko haastatteluun liittyen?